Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER
Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi

İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

Yedinci Baskı

SEÇKİN | Hukuk
Ankara 2019

ÖNSÖZ

Öğrenim metotlarından birisi de, teorik bilgilerin olay çözümlerinde kullanılmasıdır. Öğrencilerin edindikleri bilgileri olay çözümünde kullanmaları ve konuya ilişkin Yargıtay kararları hakkında bilgi sahibi olabilmeleri bu çalışmanın temel hedefidir.

Bu çalışmamızda İş Hukukuna ilişkin elli olay, çözümleri ile birlikte yer almaktadır. Olayların çözümünde mümkün olduğu kadar öğretideki tartışmalara ve konuyla ilgili Yargıtay kararlarına yer verilmeye gayret gösterilmiştir. Okuyucunun konuya ilişkin Yargıtay görüşü

İÇİNDEKİLER

KISALTAMALAR CETVELİ XI

OLAY 1 : İşçi ve İşveren Kavramları/İş Kanununun Uygulama Alanı 1

OLAY 2 : İşveren Vekili 19

OLAY 3 : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi 23

OLAY 4 : İş Sözleşmesi Türleri/Şekil 43

OLAY 5 : Ödünç (Geçici) İş İlişkisi 69

OLAY 6 : İşyerinin Devri/İş Sözleşmesinin Devri 83

OLAY 7 : Eşit İşlem Yapma Borcu/Sadakat Borcu/İşyeri Uygulamaları/İşyeri İç Yönetmeliği 99

OLAY 8 : Ücret/Çalışma Koşullarında Değişiklik 137

OLAY 9 : Parça Başına Ücret 165

OLAY 10 : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi 171

OLAY 11 : Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma Ödevi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi 183

OLAY 12 : İş Sözleşmesi Yapma Yasakları/İş Sözleşmesinin Geçersizliği/İş Sözleşmesinin Askıya Alınması 191

OLAY 13 : İş Güvencesi 201

OLAY 14 : İş Sözleşmesinin Feshi 275

OLAY 15 : İş Sözleşmesinin Haksız Feshi 297

OLAY 16 : Toplu İşçi Çıkarma 317

OLAY 17 : Cinsel Taciz/Psikolojik (Manevi) Taciz 327

OLAY 18 : Kıdem Tazminatı I 339

OLAY 19 : Kıdem Tazminatı II 363

OLAY 20 : Mevsimlik İşlerde Çalışma/İbraname 377

OLAY 21 : Kadın İşçileri Koruyucu Düzenlemeler 387

OLAY 22 : Çalışma Süresi/Fazla Çalışma/Fazla Sürelerle Çalışma 407

OLAY 23 : Hafta Tatili/Ara Dinlenmesi/Ulusal Bayram ve Genel Tatil 423

OLAY 24 : Kısa Çalışma/Telafi Çalışması 435

OLAY 25 : Yıllık Ücretli İzin 441

OLAY 26 : İş Sağlığı ve Güvenliği 457
OLAY 27 : Asıl İşyeri/İşyerine Bağlı Yerler/İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti 483
OLAY 28 : Sendika Üyeliği 495
OLAY 29 : Sendika Kurucusu Olabilme/Sendika Kuruluşundaki Eksiklikler 523
OLAY 30 : İşyeri Sendika Temsilciliği 529
OLAY 31 : Sendika Yöneticiliği 541
OLAY 32 : Sendika Genel Kurulu 551
OLAY 33 : İşletme Toplu İş Sözleşmeleri 567
OLAY 34 : Grup Toplu İş Sözleşmeleri 577
OLAY 35 : Yetki/Yetki İtirazı/Toplu İş Sözleşmesinin İptali 581
OLAY 36 : Yetki Belgesinin İptali 609
OLAY 37 : Çağrı/Toplu Görüşme/Toplu İş Sözleşmelerinde Değişiklik 613
OLAY 38 : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma 625
OLAY 39 : Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili 645
OLAY 40 : Toplu İş Sözleşmelerine Konulamayacak Hükümler/Kazanılmış Hak/Özel Hakem/Yararlılık İlkesi 651
OLAY 41 : Hak Uyuşmazlığı-Çıkar Uyuşmazlığı 675
OLAY 42 : Arabuluculuk 681
OLAY 43 : Grev Kararı Alma ve Uygulama/Grev Hakkının Kötüye Kullanılması 687
OLAY 44 : Kanuni Grevin Sonuçları/Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması 695
OLAY 45 : Geçici Grev ve Lokavt Yasakları 703
OLAY 46 : Grev Oylaması 707
OLAY 47 : Grevin Ertelenmesi 715
OLAY 48 : Greve Katılma/Grevin Sona Ermesi ve Sonuçları 721
OLAY 49 : Kanundışı Grev ve Lokavt 733
OLAY 50 : İş Yargısında Görev ve Yetki/Kanun Yolları/İdari Para Cezalarına İtiraz 757
YARARLANILAN KAYNAKLAR 773

KISALTMALAR CETVELİ

AB.	:	Avrupa Birliği
Ağır TİT	:	Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü
AİY	:	Alt İşverenlik Yönetmeliği
AŞ.	:	Anonim Şirket
AÜHFD.	:	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY.	:	Anayasa
AYM.	:	Anayasa Mahkemesi
B.	:	Baskı
b.	:	bent
bkz.	:	bakınız
C.	:	Cilt
ÇMEK.	:	Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu
ÇSGB.	:	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Der.K.	:	Dernekler Kanunu
DEÜHFD.	:	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİDDK.	:	Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
dn.	:	dipnot
E.	:	Esas
f.	:	fıkra
FÇY.	:	Fazla Çalışma Yönetmeliği
Geb.T.	:	Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük
GSÜHFD.	:	Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GÜHFD.	:	Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD.	:	Hukuk Dairesi
HGK.	:	Hukuk Genel Kurulu
HMK.	:	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HTK.	:	Hafta Tatili Kanunu
HUMK.	:	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBD.	:	İstanbul Barosu Dergisi
İHFM.	:	İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası
İHSGHD.	:	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İHU.	:	İş Hukuku Uygulamaları
İİK.	:	İcra İflas Kanunu
İkt.ve Mal.D.	:	İktisat ve Maliye Dergisi
İKÜHFD.	:	İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGK.	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	:	İş Kanunu
İşkol. Yön.	:	İşkolları Yönetmeliği
İşMK.	:	İş Mahkemeleri Kanunu
İşS.T.	:	İş Süreleri Tüzüğü
İşSK.	:	İşsizlik Sigortası Kanunu
İÜİFM.	:	İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası

KISALTMALAR CETVELİ

K.	:	Karar
Kad.T.	:	Kadın Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırma
Karş.	:	Karşılaştırınız
KÇY.	:	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik
md.	:	madde
MEK.	:	Mesleki Eğitim Kanunu
MK.	:	Medeni Kanun
MÜHFAD.	:	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
No.	:	Numara
RG.	:	Resmi Gazete
s.	:	sayfa
S.	:	Sayı
Sen.K.	:	Sendikalar Kanunu
Sık.K.	:	Sıkıyönetim Kanunu
SSK.	:	Sosyal Sigortalar Kanunu
STİSK	:	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SÜHFD.	:	Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
T.	:	Tüzük
TBBD.	:	Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK.	:	Türk Borçlar Kanunu
TC.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TCK.	:	Türk Ceza Kanunu
TGLK.	:	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİHEKK.	:	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TISK.	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Tühis.	:	Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UBGT.	:	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun
UHK.	:	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
Uy.Mah.	:	Uyuşmazlık Mahkemesi
ÜGFY	:	Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve devamı
Y.	:	Yargıtay
YD.	:	Yargıtay Dergisi
YHGK.	:	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YHK	:	Yüksek Hakem Kurulu
YİBK.	:	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD.	:	Yargıtay Kararları Dergisi
YKİ.		

OLAY 1

İŞÇİ VE İŞVEREN KAVRAMLARI İŞ KANUNUNUN UYGULAMA ALANI

OLAY

A, bir vakıf üniversitesinde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

B, köy koruma ve kır bekçisidir.

C, bir üniversitenin endüstri mühendisliği bölümü öğrencisidir. Mezun olabilmesi için gerekli olan zorunlu stajını yapmak üzere üç ay için bir işyerinde işe başlamıştır. C, üç aylık süre dolduktan sonra çalışmaya devam etmiştir.

D, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Bakanlık binasının ve çevresinin temizliğinde çalıştırılmak için iş sözleşmesi yapılarak işe alınmıştır.

E, bir anonim şirkette işçi olarak çalışmaktadır. Bu şirket ise bir holding içerisinde yer almaktadır.

F, bir şirketin hukuk müşaviri ve avukatı olarak bu şirket bünyesinde çalışmakta ve sadece bu şirketin hukuk işlerini takip etmektedir.

G, bir spor kulübünde antrenör olarak çalışmaktadır.

H, bir minibüste sürücü olarak çalışmaktadır.

I, bir yayınevinde editör olarak çalışmaktadır. I, yayınevinin kendisine gönderdiği eserleri evinde incelemekte ve düzeltmektedir.

J, kırk işçinin çalıştığı bir tavuk çiftliğinin gece bekçisidir.

K, bir özel konutun bekçisi olarak çalışmaktadır.

SORULAR

1- İş Kanunu hükümlerine göre A'nın hukuki niteliği nedir?

2- İş Kanunu hükümlerine göre B'nin hukuki niteliği nedir?

3- İş Kanunu hükümlerine göre C'nin hukuki niteliği nedir?

4- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işveren sıfatına sahip midir?

5- E açısından anonim şirket mi yoksa holding mi işveren sıfatına sahiptir?

6- F hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanabilir mi?

7- G hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanabilir mi?

8- H hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanabilir mi?

9- I hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanabilir mi?

10- J hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanabilir mi?

11- K hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanabilir mi?

CEVAPLAR

1- 4857 sayılı İş Kanununda işçi kavramı şu şekilde tanımlanmıştır: "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi..." denir (md.2/1). Buna göre bir kişinin işçi sayılabilmesi için iki unsur bulunmalıdır: *İş sözleşmesine dayanarak çalışma* ve *gerçek kişi olma*. İşK.2/1'de çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması gerektiği açık olarak hükme bağlanmıştır. Bu nedenle çıraklık, eser, vekâlet, adi şirket gibi sözleşmelere dayanarak çalışan kişiler işçi değildirler[1]. Yine İdare Hukukunun kapsamında yer alan memur[2] ve idari sözleşme ile çalışan sözleşmeli personel[3] de işçi olarak kabul edilemezler.

Bunun gibi tutuklu, hükümlü ve askerlik hizmeti yapanların bir işte çalıştırılmaları halinde, bu kişiler işçi sayılmazlar[4]. Bir meslek konusunda teorik bilgi almış ve bu eğitimini uygulama ile tamamlamayı amaçlayan stajyerler de, işçi değildirler.

---

1 Yargıtay bir kararında genel kurulca seçilen kooperatif yönetim kurulu üyesinin kooperatifle arasındaki ilişkinin vekâlet sözleşmesine dayanması nedeniyle işçilik haklarından yararlanamayacağına karar vermiştir: "... davacı, davalı kooperatifin genel kurulunca seçilmiş olup, Yönetim Kurulu Üyesi ve Başkanı sıfatı ile görev ifa etmiştir. Böyle olunca, taraflar arasındaki fiili ilişki hizmet akdine değil, vekâlet akdine dayanmaktadır. Davacı yönetim kurulu başkanlığı dışında hizmet akdine dayalı olarak kendisine işyeri müdürlüğü görevi verildiğin yeterli delillerle kanıtlayabilmiş değildir.", Y9HD., 27.2.2001, 19431/3554, İşveren, Haziran 2001, 17.

2 İşçi-memur ayrımı hakkında bkz. Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Tala: **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, 31. B., İstanbul 2018, 84; Ercan **Güven**/Ufuk **Aydın**, Bireysel İş Hukuku, 5.B., Eskişehir 2017, 36; Kenan **Tunçomağ**/Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, 9.B., İstanbul 2018, 51; Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku 6.B., Ankara 2014, 182-183.

3 Sözleşmeli personel kavramı için bkz. **Tunçomağ**/**Centel**, 51-52; Aydın **Başbuğ**/Mehtap Yücel **Bodur**, İş Hukuku, 5.B., İstanbul 2018, 54.

4 Hükümlülerin çalıştırılmasında Kamu Hukukundan kaynaklanan bir yükümlülüğün yerine getirilmesi söz konusudur. Bkz. Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 16. B, İstanbul 2018, 141; Münir **Ekonomi**, İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, 43; Nizamettin **Aktay**/Kadir **Arıcı**/E. Tuncay **Senyen-Kaplan**, İş Hukuku, 5.B., Ankara 2012, 27; Öner **Eyrenci**/Savaş **Taşkent**/Devrim **Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, 9.B., İstanbul 2019, 26; Tankut **Centel**, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku; 2.B., İstanbul 1994, 68; Halûk Hâdi **Sümer**, İş Hukuku, 22.B. Ankara 2017, 15; Fatih **Usan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalıştırma, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1436 vd. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise aksi yönde kararlar vermiştir: "Anılan yönetmelik hükümleri yasal düzenlemeler ile birlikte irdelendiğinde, her ne kadar genelgeye ek katılımcı taahhütnamesinin birinci maddesinde "TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz" yönünde ibare bulunsa da işsizlerin başvurusu sonrası noter kurasıyla veya isteye girmesi üzerine kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları veya özel sektör işyerlerinde çalıştıkları, iş için başvuruda bulunanın bu yönde bir taahhütte bulunmasının statüsünün işçi sayılmasını engelleyeceği, programa katılanların yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. maddesi değerlendirildiğinde, kişinin TYP uyarınca Belediye'ye ait işyerinde çalışmasıyla Belediye ile işçi arasında işçi işveren ilişkisinin kurulacağı, bu kişilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerektiği şüphesizdir.", Y9HD., 9.2.2017, 772/1321, www.kazanci.com (9.8.2019). Öğretide konuyu değerlendiren **Bayçık**'a göre, "TYP kapsamında iş gören kişilerin işçi sıfatına haiz oldukları, katılımcıların iş organizasyonuna dâhil olması sebebiyle yüklenicinin (hizmet sağlayıcısı) de işveren niteliğini taşıdığı ve işçi ile işveren arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanununa tabi iş sözleşmesi olduğu kanaatindeyiz. Bununla birlikte, İş Kanununun 11. maddesi anlamında program ve yapılan işin doğasından kaynaklanan objektif nedenin var olduğu düşüncesindeyiz. Bunun yanında, yönetmelik ve genegenin emredici hükümleri dolayısıyla TYP kapsamında çalışanlara belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun bulunduğu düşüncesindeyiz.", Gaye **Baycık**, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, 14-15.

Toplum yararına çalışanların işçi olarak kabul edilip edilmediği hususunda Yargıtay'ın 9. ve 22. Hukuk Daireleri farklı yönde kararlar vermiştir[5].

Görüldüğü üzere bir kişinin işçi olup olmadığının saptanmasında belirleyici faktör, bu kişinin iş sözleşmesine dayalı olarak çalışıp çalışmadığıdır[6]. Ayrıca iş sözleşmesinin türünün belirli veya belirsiz ya da tam veya kısmi süreli olmasının önemi yoktur.

İş sözleşmesi ile çalışan kişinin işçi olarak nitelendirilebilmesi için işvereninin özel hukuk kapsamında olması gerekmez. Kamu kurum ve kuruluşlarına (belediyeler, üniversiteler vb.) iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan kişiler de işçi olarak kabul edilirler[7].

İş sözleşmesi ile çalışan kişinin yükümlülük altına girdiği işin niteliği, işçi niteliğinin kazanılmasında belirleyici değildir. İşin bedenen veya fikren ya da bedenen ve fikren yapılacak olmasının işçi sayılma açısından önemi yoktur. Bu nedenle bir fabrikada makine başında çalışan kişi ile aynı işverene bağlı avukat, mühendis ya da doktor olarak çalışan kişi arasında işçi niteliğinin kazanılmasında bir farklılıktan söz edilemez. İşçinin işini yurt dışında yerine getirmesine de bir engel yoktur[8].

İşçi iş sözleşmesi ile iş görme borcu altına girer ve bu edimini bizzat yerine getirir. Bu nedenle işçi kavramının doğası gereği, işçinin *gerçek kişi* olması gerekir. Tüzel kişilerin işçi sıfatını kazanmaları sözleşmede işçiye ait edimlerin niteliği ve iş sözleşmesinin kişisel karakteri nedeniyle mümkün değildir[9]. Bununla birlikte İş Kanunundaki tanımda işçinin gerçek kişi olduğu bir kez daha vurgulanmıştır[10].

Yukarıdaki açıklamaların ışığı altında bir vakıf üniversitesinde öğretim üyesi olarak çalışan kişi ile üniversite arasındaki hukuki ilişkinin bir iş sözleşmesi olduğunu söylemek mümkündür[11]. Bir iş sözleşmesi ile iş görme borcu altına girmiş olan kişi ise

---

5 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi toplum yararına program kapsamında çalışanların 4857 sayılı Kanun anlamında işçi olarak değerlendirilemeyeceği görüşündedir: "... bir süre sonra davalı belediyede bu kez İŞ-KUR'ca düzenlenen Toplum Yararına Programlar kapsamında yeniden çalışmaya başlaması ve 20.10.2014-15.06.2015 tarihleri arasındaki bu çalışmanın 4857 sayılı Kanun anlamında işçi-işveren ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceği hususları göz önüne alınarak dosyadaki bilgi ve belgeler ile dinlenen tanık anlatımları karşısında dilekçesinin davacının kendi iradesini yansıtmadığının ... anlaşılması karşısında ... şirketine iadesine karar verilmiştir.", Y22HD., 19.12.2016, 30951/28059. Aynı yönde Y22HD., 1.3.2016, 3024/5992.

6 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işçi kavramı genişletilmiştir. 6356 sayılı Kanuna göre iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi 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 sayılır (STİSK.3/4).

7 **Süzek**, 142; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5.B., İzmir 2014, 96; Murat **Demircioğlu**/Doğan **Korkmaz**/Hasan Ali **Kaplan**, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4.B., İstanbul 2018, 19; Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. B., Ankara 2018, 31.

8 "Söz konusu sözleşmede davacı kendi işgücünü, belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde davalı işverenin emrine vermeyi taahhüt etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurtdışı olması, davacının Fransa'da ikamet etmesi bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez", Y9HD., 3.6.2004, 1550/13370, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşçi Sıfatının Belirlenmesinde Bağımlılık Unsuru, Tekstil İşveren, Mayıs 2005, 39 vd.

9 Tüzel kişilerin neden işçi olamayacaklarının haklı gerekçeleri için bkz. **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 179-180; Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, 10.B., Ankara 2014, 63; Fevzi **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, 7.B., İzmir 2013, 9.

10 **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 32. "Tüzel kişinin, işveren ile bir iş görülmesi konusunda sözleşme yapması da mümkündür. Ancak yapılan sözleşme iş sözleşmesi değil bir istisna sözleşmesi türü olarak hizmet temini sözleşmesidir."

11 Geniş bilgi için bkz. Fatma **Başterzi**, Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı İle Yapılan İş Sözleşmesinin Hu-

işçi sıfatını kazanır. İş görme borcunu yerine getirecek olan kişinin yapacağı işin niteliği bir iş olması ya da kamu hizmeti niteliğinde olması onun işçi sıfatını elde etmesine engel değildir.

Yargıtay, bir vakıf üniversitesinde dekan olarak çalıştığı sırada iş sözleşmesi feshedilen davacının kıdem tazminatı, ücret ve diğer hakların hükme bağlanması talebiyle açtığı davada iş mahkemesinin yapılan işin kamu hizmeti olduğu gerekçesiyle verdiği görevsizlik kararını bozmuştur. Yüksek Mahkeme, yapılan işin kamu hizmeti niteliğinde olmasının iş sözleşmesiyle çalışmasına engel teşkil etmeyeceğine ve taraflar arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğuna hükmetmiştir[12].

Danıştay ise bu konuda vakıf üniversitesinde çalışan öğretim üyesi ile üniversite arasındaki hukuki ilişkinin kaynağının bir idari sözleşme olduğu ve bu sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların idari yargıda çözümlenmesi gerektiğine hükmetmiştir[13].

Uyuşmazlık Mahkemesi ise 2012 yılında verdiği bir karar ile bir vakıf üniversitesi ile bu üniversitede çalışan kişi arasındaki sözleşmenin feshinden doğan uyuşmazlıkların idari yargıda çözümlenmesi gerektiğini hüküm altına almıştır[14]. Karar öğretide haklı olarak eleştirilmiştir[15].

---

kuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1301 vd.

[12] Y9HD., 18.11.2002, 24327/21652. Kararı yerinde bulan **Ekonomi** şu haklı gerekçeleri eklemektedir: "Gerçekten vakıf üniversiteleri, bir kamu hizmeti görse'er ve kendilerine ayrı bir kamu tüzel kişiliği verilerek faaliyet göstermeler sağlansa ve faaliyetleri için belirli şartların gerçekleşmesine baksa dahi, kuruluşları ve işleyişleri yönünden özel hukuk kuruluşları oldukları için, çalıştırdıkları kişiler ile ilişkileri de iş sözleşmesine dayanır. ... Denilebilir ki üstlenilen işin bir kamu hizmeti olması önem taşımaz, taraflar arasındaki ilişkinin özel hukuk hükümleri çerçevesinde kurulan iş sözleşmesine dayalı olması yeterlidir". Bkz. Münir **Ekonomi**. Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, 27. Aynı yönde, Y9HD., 13.4.2009, 2153/10426, Şahin **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), 4.B., Ankara 2011, 15-17.

[13] "Vakıf yükseköğretim kurumlarında niteliği belirtilen kamu hizmetinin yürütülmesi için istihdam edilen akademik personel ile vakıf yükseköğretim kurumu arasında akdedilecek sözleşmenin "idari hizmet sözleşmesi" niteliğinde bulunduğunun kabulü zorunludur....", DİDDK., 12.3.2010, YD İtiraz: 2010/5.

[14] "Dava, davalı Üniversitede Yardımcı Doçent olarak görev yapan davacının, sözleşmesinin feshine ilişkin 29.9.2011 gün ve 230 sayılı Rektörlük işleminin iptali ile özlük haklarının iadesi istemiyle açılmıştır.. Somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte irdelendiğinde; davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bu açıdan davacının, sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin de 2577 sayılı Kanunun 2'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendinde tanımı yapılan iptal davasına konu edilebilecek nitelikte birer idari işlem niteliği taşıdığı; bu işlemin hukuka uygunluğunun denetiminin de, Anayasayla bu denetim için oluşturulan idari yargının görev alanında bulunduğu sonucuna varılmıştır." UyMah. 24.12.2012, 273/289. www.kazanci.com. (20.8.2014).

[15] "... bir kimsenin işçi niteliği taşıyabilmesi için, onun mutlaka özel sektöre ait işyerinde çalışması gerekmez. İşveren bir kamu kuruluşu olsa ve belediye hizmetlerinde olduğu gibi çalışan bir kamu hizmeti görse dahi, çalışanla yapılan sözleşme iş sözleşmesi ise, çalışan kişi işçi sıfatını haizdir. Başka bir face ile burada önemli olan, işverenin kamu kuruluşu ve kişinin gördüğü hizmetin kamu hizmeti olup olmadığı değil, kişinin bu görevi neye istinaden yürüttüğü, bu görevinde ne şekilde istihcam edildiğidir. Bu nedenle, vakıf üniversitesinde kamu görevi niteliğinde olan öğretim üyeliği görevindeki istihdam şekline bakıldığında, idari işlemlerin ayırt edici unsuru olan sözleşme koşullarının belirlenmesinde kamunun baskın ve belirleyici olması söz konusu olmayıp, tamamen tarafların serbest iradeleri ile şekillenen bir sözleşmeye dayalı olması nedeniyle, üniversite ile olan çalışma ilişkisi tamamen özel hukuk hükümlerine tabidir. ... Sonuç olarak, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin hak ve borçlarının özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesine dayanması ile ilgili Yönetmeliğin açık hükmü karşısında Uyuşmazlık Mahkemesi kararının isabetli olduğu söylenemez.", Öner **Eyrenci**. İş İlişkisinin Kurulması, Hükümler ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ka-

Yargıtay 2016 yılında verdiği kararlarda da vakıf üniversitesi öğretim üyelerinin iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının adli yargıda çözümlenmesi gerektiğini ve Uyuşmazlık Mahkemesi kararının ilke kararı olmadığını hüküm altına altmıştır[16].

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında vermiş olduğu kararında ise vakıf üniversitesi öğretim üyelerinin iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının idari yargıda çözümlenmesi gerektiğine vurgulamış ve işe iade davasını usulden reddetmiştir[17].

Kanaatimce vakıf üniversitesinde çalışan bir öğretim üyesinin (olayda A'nın) Üniversitesi ile arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesine dayandığı ve öğretim üyesinin İş Kanunu hükümlerine göre bir işçi olduğu kabul edilmelidir. Uygulamada karşılaşılan sorunların kalıcı çözümü konunun yasal bir düzenlemeye bağlanması ile mümkündür.

2- İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte, sözleşmede öngörülen işi yerine getirme yükümlülüğü altına giren taraf işçi sıfatını kazanır. İş sözleşmesinin yapılmasından sonra sözleşmenin idari bir makam tarafından onaylanmasının öngörülmüş olması iş ilişkisine statü hukuku niteliği kazandırmaz.

Yargıtay'ın bir kararında bu husus açıkça belirtilmiştir:

> *"Dairemizce de benimsenen Hukuk Genel Kurulunun 23.10.2002 gün 2002/9-805 E., 2002/851 K. sayılı kararı uyarınca, Köy Koruma ve Kır Bekçilerinin iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmiştir. Anılan kararda, İş Kanununa dayalı kıdem tazminatı ve işçilik alacakları isteklerinde İş Mahkemesinin görevli olduğu belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, iş ilişkisi kurulduktan sonra bu ilişkinin idari makamlarca onaylanması, iş ilişkisine statü hukuku kazandırmaz. Mahkemenin, atama tasarrufu ile atandığı gerekçesi ile kıdem tazminatı isteğinin esastan, ücret alacağı isteğinin görev yönünden reddine karar vermesi hatalıdır"[18].*

Köy ve koruma bekçisi olan B, İş Kanununa göre işçi niteliğine sahiptir.

3- Stajyerler, bir meslek konusunda aldıkları teorik bilgiyi uygulama ile tamamlamak için bir işverenin işyerinde bulunurlar. Stajyerlerin amacı iş görmek suretiyle

---

rarlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014, 10, 11. Ayrıca bkz. Murat **Demircioğlu**/Hasan Ali **Kaplan**. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği, DEÜHF, Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 51-80; Nuri **Çelik**. Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri İle Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 3 vd.

16 Y9HD., 12.1.2016, 35581/298, Çalışma ve Toplum, 2016/51, 1971. Ayrıca bkz. Y9HD., 18.6.2015, 16981/22285. www.kazanci.com.tr (30.1.2018). Vakıf Üniversitesi ile okutman arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğuna ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Y9HD., 23.03.2017, 7003/4826; Y22HD., 11.07.2018, 2753/17484

17 ".. Somut uyuşmazlıkta, Vakıf Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışan davacının Devlet Üniversitelerinde olduğu gibi idari sözleşme ile çalıştığı, uyuşmazlıkta idari yargının görevli olduğu anlaşıldığından, 6100 sayılı HMK.nun 114 ve 115. maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile davanın usulden reddi yerine esastan karar verilmesi hatalıdır...", Y9HD., 26.03.2019, 1716/6679; aynı yöndeki kararlar için bkz. Y9HD., 19.03.2019, 11060/6035; Y9HD., 12.03.2019, 17919/5340; Y9HD., 26.02.2019, 668/4785; Y9HD., 24.01.2019, 28778/2292; Y9HD., 24.04.2019, 10670/9495.

18 Y9HD., 27.12.2004, 15521/29400, www.kazanci.com (20.3.2008).

gelir elde etmek değil; teorik olarak edindikleri mesleki bilgileri geliştirmek ve deneyimlerini artırmaktır[19 20].

Stajyerler ile işveren arasındaki ilişki bir iş ilişkisi değildir ve stajyerler de işçi olarak kabul edilmezler[21]. Bunun doğal sonucu olarak haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanamaz. Örneğin stajyer olarak çalıştığı süre kıdem süresinin hesaplanmasında daha sonra işçi olarak çalıştığı süreye eklenmez.

Olayda C, mezun olabilmesi için gerekli olan zorunlu stajını yapmak üzere bir işyerinde çalışmaya başlamış ancak zorunlu staj süresini tamamladıktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Bu durumda artık C stajyer sıfatını kaybetmiş ve zorunlu stajın bittiği tarihten sonra işçi sıfatını kazanmıştır[22].

4- İşK.2/1'de yer alan tanıma göre, "... İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren" denir[23]. Görüldüğü üzere İş Kanunu işverenin tanımında işçi kavramından hareket etmiş ve işveren niteliğinin kazanılması açısından işçi çalıştırıyor olmayı yeterli görmüştür. Bunun dışında işverenin gerçek veya tüzel kişi olmasının bir önemi yoktur. Ayrıca tüzel kişinin de özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişiliğine sahip olması bir farklılık oluşturmaz. Bu nedenle ticaret şirketleri, dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kuruluşları işçi çalıştırmak koşuluyla işveren sıfatını kazanırlar.

4857 sayılı İş Kanunu, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da işveren olarak kabul etmiştir. Böylelikle İş Kanunu bakımından adi ortaklıklar ve Bakanlıklar da işveren sıfatını kazanmışlardır[24].

---

19 **Demir**, 14; **Güven Aydın**, 36; Aydın **Başbuğ**. İş ve Hayat, Çalışanların Hakları ve Sorunları, 2.B., Ankara 2013, 79.

20 Mesleki Eğitim Kanununun 25/1. maddesine göre, "Aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez. Bu amaçla kamu kurum ve kuruluşları gerekli tedbirleri alır. Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır."

21 "Davacıların miras bırakanı İTÜ'de öğrenci olup, davalıya ait gezide staj yaptığı anlaşılmaktadır. Stajyer öğrenci ile işyerinde staj yaptığı kişi arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu hükümlerine tabi bir hizmet akdi ilişkisi değildir. Bu durumda, uyuşmazlığın çözümü ile görevli mahkeme İş Mahkemesi değil, Asliye Hukuk Mahkemesidir.", Y9HD., 13.5.1993, 772078358, www.kazanci.com (20.3.2008). Aynı doğrultuda Y9HD., 11.6.2001, 9175/9903, Çımento İşveren, Eylül 2001, 39.

22 **Ekonomi**, 48, 49; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 192; **Demir**, 14; Müjdat **Sakar**, İş Hukuku Uygulaması, 10.B., İstanbul 2014, 36. **Güven Aydın**'a göre, "Ülkemizde, stajyerlik uygulamasının da kötüye kullanıldığı görülmektedir. Bu sebeple, stajyerlerin staj amacı dışında "işçi gibi" istihdam edilmeleri halinde onun işçi sayılması ve hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması yerinde olur.", 37; **Başbuğ**/**Yücel Bodur**, 59.

23 İşveren kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. Murat **Engin**. Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993; **Sarper Süzek**, İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 17 vd; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 36. "İşverenin mutlaka iş sahibi olması da gerekmez. Nitekim iflas halinde iflas masası, ölüm halinde vasiyeti tenfiz memurları işveren sıfatını kazanırlar."

24 "Adi ortaklığın kendisine ait bir tüzel kişiliği mevcut olmadığından davada taraf olma ehliyeti yoktur. Bir

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tüzel kişiliğe sahip değildir. Bir kamu kurumu olan Bakanlık, gerek duyduğu alanlarda iş sözleşmesi ile işçi çalıştırabilir. Bu durumda Bakanlık işveren sıfatını kazanır ve bu hukuki ilişkide İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur.

5- Ticaret şirketleri tüzel kişiliğe sahiptirler ve işçi çalıştırmak koşuluyla İş Kanununa göre işveren sıfatını edinirler. Ticaret şirketinin bir holding içerisinde yer alması şirketin işveren sıfatını ortadan kaldırmaz; holdingi de işveren haline getirmez. Bu nedenle holdinge bağlı olan şirketlerin her biri ayrı ayrı işveren sıfatını taşırlar[25].

Yargıtay da bir kararında bu doğrultuda hüküm kurmuştur: "... davalı işveren ile davacının daha önce çalıştığı dava dışı şirketin ayrı tüzel kişiliklerinin olduğu tartışmasız olup, her iki şirketin de aynı holding bünyesinde toplanmış olmalarının davacının talebi açısından bir önemi bulunmamaktadır."[26].

Sonuç olarak E açısından Anonim Şirket işveren sıfatına sahiptir.

6- F hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi, F ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin bir iş sözleşmesine dayanmasına bağlıcır. F ile işveren arasındaki ilişki bir vekâlet ilişkisi olarak kabul edildiği takdirde F hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.

İş sözleşmesi ve vekâlet sözleşmesi birer iş görme sözleşmesidir. Her iki sözleşmede de bir kişi bir başkası için bir işi yerine getirmektedir. İki sözleşmeyi birbirinden ayırmada yararlanılabilecek birden çok ölçüt vardır. Bunlar içerisinde en önemlisi bağımlılık unsurudur[27].

Yargıtay'a göre,

> *"İş sözleşmesini belirleyen kriter, hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki ilişkiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur."*[28].

---

başka ifade ile adi ortaklığın dava ve takip ehliyeti olmadığı gibi, ona karşı da dava açılamaz. Bu bağlamda adi ortaklığa karşı açılacak davalar adi ortaklığın kendisine karşı değil dava konusunun paradan başka bir şey olması halinde ortaklığı oluşturan ortakların tamamına, dava konusunun para olması halinde ise ortaklar arasında müteselsil sorumluluk esası geçerli olduğundan ortaklardan biri ya da birkaçı aleyhine yöneltilmelidir. Hal böyle olunca ve özellikle adi ortaklığa ait olan işyerindeki iş akdine dayalı çalışma nedeniyle alacağın tahsili istemiyle açılan davanın konusunun para olduğunun belli bulunmasına göre davanın adi ortaklığın ortaklarından biri ya da birkaçına karşı açılması gerekir.", Y7HD., 3.3.2015, 17779/3097, Çalışma ve Toplum, 2016/1, 272.

25 **Süzek**. 156.

26 Y9HD., 27.2.2001, 18320/3492, www.kazanci.com (20.8.2014)

27 Haluk Hadi **Sümer**. İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19. 63.

28 "İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından de-

Gerçekten iş sözleşmesinde işi gören kişi işverene bağımlı olarak edimini yerine getirir. Oysa vekâlet sözleşmesinde bağımlılık unsuru bulunmaz[29].

Bağımlı çalışma, çalışan kişinin yaptığı işi işverenin gözetim ve denetimi altında yapmasıdır. İşverenin, şin başlama ve bitiş saatlerini, işin nerede, ne zaman ve nasıl görüleceğini belirleyebildiği ve bu konularda işçiye talimat verebildiği bir hukuki ilişki, bağımlı bir ilişkidir[30].

İş sözleşmesi tarafları arasında bağımlı hukuki ilişki kurar. Bunun sonucu olarak işçi işverenin yönetimi ve denetimi bir anlamda onun otoritesi altında iş görme borcunu yerine getirir. İşveren yönetim hakkına dayanarak şçiye emir ve talimat verme yetkisini kullanır. İşveren işin yürütümüne ilişkin verdiği emir ve talimatlar ile genel hatlarıyla sözleşmeyle belirlenmiş olan işi somut hale dönüştürür. Bağımlılık unsurunun gereği olarak işçi de bu emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür[31].

Yargıtay'ın iş, vekâlet ve eser sözleşmelerinin birbirinden ayrılmasında esas alınacak ilke kararı şöyledir:

---

netlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder.
İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır.
- İşin işverene ait işyerinde görülmesi,
- Malzemenin işveren tarafından sağlanması,
- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması,
- İşin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi,
- Bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi,
- Ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır.

Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin istemi doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz.
Yukarda sayılan ölçütler yanında, özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Bu bağlamda çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) önemli bir olgudur. Böyle bir durumda çalışan kişinin bağımsız çalışan olduğu kabul edilmelidir.
Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğuna kanıt oluşturabilir.
Dikkate alınabilecek diğer bir ölçütte münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yaralanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir.
Diğer taraftan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 19 ve 6100 Sayılı HMK.'nın 33. maddeleri uyarınca yargıç tarafların hukuki nitelendirmesi ile bağlı değildir. Yargıç aradaki sözleşmesel ilişkiyi yorumlar, sözleşme türünü ve içeriğini kendisi belirler. Tarafların gerçek ve ortak iradelerini esas alır. Bu sebeple taraflar arasındaki sözleşmenin iş, vekalet, eser veya ortaklık sözleşmesi olduğunun nitelendirilmesi yargıca aittir.", Y9HD., 2.3.2015, 2903/8612. Kararın değerlendirmesi için bkz. Gaye **Burcu Yıldız**. Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, 20 vd. Ayrıca bkz. Y9HD., 22.2.2010, 10530/4617, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/380, 2.

[29] Geniş bilgi için bkz. İhsan **Erdoğan**, İstisna Sözleşmesi ve Bazı İşgörme Sözleşmeleri İle Karşılaştırılması, SÜHFD., C.3., S.1, Konya 1990, 163 vd; Gökhan **Antalya**. Hizmet Akdinn Tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği, YD., C.13, S.1-4, Ankara 1987, 457 vd.

[30] Fevzi **Şahlanan**. İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2011/380, 5.

[31] **Şahlanan**, Bağımlılık İlişkisi, 5.

"İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayırt eden en önemli kıstas bağımlılık unsurudur. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağlılığı vardır. Ancak, iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Vekâlette ise vekilin belli bir zamana bağlı olarak çalışması söz konusu değildir. Vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir unsur değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Bağımsız olarak iş gören, bu nedenle faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahip olan, bütün zamanını tek bir müvekkile hasretmek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle aynı vekâlet sözleşmeleri yapabilmekte ve bu şekilde ekonomik olarak tek bir işverene bağlı olmaktan kurtulmaktadır. İş sözleşmesini belirleyen başka bir kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi, edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek durumundadır. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı da bulunmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi, bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir. Yukarıda sayılan ölçütler dışında, bağımsız çalışan kişiyle işçiyi birbirinden ayıran önemli diğer bir ölçüt, işin yönetim ve denetiminin kime ait olduğudur. İşçi, işverenin yönetim ve denetim sorumluluğu altında bulunan bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri ve işin yapılacağı yer işverence belirlenir. İş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır. Bu konudaki alt bir kriter ise çalışanın kendisi, başkası ya da bir hizmet organizasyonu kapsamında iş yapması olgusudur. İşçinin işveren tarafından önceden belirlenen amaca uyma yükümlülüğü varken, bağımsız çalışan açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. İşçinin önceden iş koşullarını ve işin yapılması sırasında kullanılacak araçları seçme yetkisi ya da işin yapılacağı yer ve zamanı belirleme serbestisi yoktur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse dahi, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Çalışanın işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) durumunda, çalışan kişinin "bağımsız çalışan" olduğu kabul edilmelidir. Vekilin dilediği zaman sözleşmeyi sona erdirme hakkı, işverene karşı mutlak olmamakla birlikte bir ölçüde bağımsızlığını ortaya

koymaktadır. Oysa işçi, işin gerçekleştirilmesi yönünden amaca uygun olmadığını düşündüğü bir talimatı, işverenin ısrarı karşısında yerine getirmek zorundadır. Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, tek başına yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğuna kanıt oluşturabilir. Kural olarak işçi sayılan kişinin kendi işçileri ve müşterileri bulunmaz. Bu kapsamda dikkate alınabilecek bir ölçüt de, münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yararlanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir. Avukat ile yapılan sözleşmede takip edilen dava ve icra dosyaları sebebiyle aylık sabit ücret ödeneceğinin öngörülmesi, taraflar arasındaki ilişkiye iş ilişkisi niteliğini tek başına kazandırmaz (Yargıtay 9.HD. 13.7.2009 gün, 2008/ 876E, 2009/20602 K.)[32].

Yargıtay bir kararında avukat ile müvekkil arasındaki hukuki ilişkinin kaynağını hükme bağlamıştır:

"Dosya içeriğine göre davalı kurum ile bağımsız bir organizasyona sahip olan ve serbest avukat olarak kendi bürosunda çalışan davacı avukat, davalı kurumun il sınırları içerisindeki dava ve icra takipleri için sözleşme yapmışlar ve sözleşmede davacı avukata Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca aylık ücret yanında, sayı olarak verilen dava ve icra takiplerinde alınacak vekâlet ücretlerinden belirli bir oranda ücreti vekâlet ödenmesi kararlaştırılmıştır. Sözleşme içeriğine göre davacı kendi ofisinde çalışmakta, sayı ve adet olarak verilen dava ve takipleri takip etmekte, belirli zamanlarda rapor vermektedir. Takip edilen dava ve icra takipleri nedeni ile belirli bir oranda ücreti vekâlet yanında aylık olarak ücret öngörülmesi, taraflar arasındaki ilişkiye iş ilişkisi niteliğini vermez. Davacı avukat aldığı dava ve icra takiplerini teslim aldıktan sonra, kendi iş organizasyonu içerisinde ve işverenin mesai ve iş konusunda bir talimatı olmadan takip etmekte ve sonuçlandırmakta, sadece aşamaları ve sonuçları hakkında rapor sunmaktadır. Davacı avukat, aynı iş organizasyonunda ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırmakta, keza işini kaybetme riski olmaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip bulunmaktadır. O halde taraflar arasındaki sözleşmede iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki ve kişisel bağımlılıktan söz edilemez. Davacı iş görme edimi bakımından teknik ve ekonomik olarak davalıya bağımlıdır. Somut uyuşmazlıkta taraflar arasındaki sözleşmede vekâlet ilişkisi ağır basmakta olup, davacı avukat, davalı ise vekil tutan sıfatındadır."[33].

Yargıtay'a göre, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde iş mahkemelerinin görevi, "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi" olarak belirlenmiş olmakla, işçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir."[34].

---

[32] Y9HD., 21.1.2014, 5064/775, www.kazanci.com.tr (21.9.2014).

[33] Y9HD., 13.7.2009, 876/20602, karar metni ve incelemesi için bkz. Süleyman **Başterzi**, Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 175 vd.

[34] Y9HD., 3.5.2012, 7939/15559, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 300-304. Ayrıca bkz. Y9HD., 13.12.2004, 12210/27496, www.kazanci.com (20.3.2008); K. Ahmet **Sevimli**, Yargıtay'ın Serbest Avukatların da İş Sözleşmesiyle Çalışabileceğini Tespit Eden Kararı ve Sonuçları Üzerine, Legal İHSGHD., 2004/3, 967 vd.

Sonuç olarak bir işverene bağlı olarak çalışan avukat ile işveren arasındaki ilişkinin kaynağının bir iş sözleşmesi olduğu ve avukat hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı söylenebilir.

7- İş Kanununun uygulama alanını düzenleyen 4. maddenin g bendi ile profesyonel sporcular İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmışlardır[35]. Hükümde geçen profesyonel sporcu kavramının antrenörleri de kapsayıp kapsamadığı konusunda Yargıtay farklı yönde kararlar vermiştir[36].

Yargıtay konuya ilişkin son kararlarında antrenörler hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağına hükmetmiştir:

> *"Antrenör, gerekli bilgiyi bilim ışığında sporcunun başarısı için kullanan daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve strateji ile birleştiren kişidir... Somut olayda, davacının voleybol antrenörü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtilen yasal ve hukuksal gerekçelere göre doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenörün İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Dairenin son kararları bu yöndedir. Buna göre davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek uyuşmazlığın esası hakkında bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"*[37].

Öğretide baskın görüş antrenörler hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması yönündedir[38]. Gerçekten İş Kanunundaki kapsama ilişkin istisna hükümlerini dar yorumlamak ve mümkün olduğu ölçüde iş sözleşmesi ile çalışan kişileri İş Kanunu kapsamına almak gerekir. Antrenör, profesyonel bir sporcu, bir başka ifade ile yarışmalara katılan kişi değildir. Bu nedenle antrenörler ve sporcuları hazırlayan diğer tüm çalışanlar ve somut olayda G hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.

8- İş Kanunu üç kişinin çalıştığı esnaf ve küçük sanatkâr işyerleri hakkında uygulanmaz (İşK.4/1,ı). 5362 sayılı *Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu*nun 3/a maddesi, *esnaf ve sanatkârı*, "ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dâhil 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.

---

[35] Geniş bilgi için bkz. Faruk **Baştürk**, Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, Legal İHSGHD., 2005/6, 592 vd.; Faruk **Baştürk**, Şenol Güneş Kararı, Legal İHSGHD., 2005/7, 1194 vd; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 67.

[36] Yargıtay'ın antrenörleri İş Kanununun kapsamında gören kararlarının (Y.9.HD., 21.1.1991, 1992/305) yanı sıra çoğunlukla verdiği kararlar aksi yöndedir (Y9HD., 15.9.1992, 2858/10152; Y9HD., 9.11.1998, 11825/15702).

[37] Y9HD., 2.12.2010, 45651/35814. www.kazanci.com (21.8.2014). Aynı yönde Y7HD., 17.9.2015, 25226/15746, **Çil**, 2015-2016, 89-91; Y9HD., 14.9.2015, 17745/25607, **Çil**, 2015-2016 İlke Kararları, 91-93.

[38] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 157; **Süzek**, 223; **Baştürk**, Teknik Direktör, 597; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 315; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 48; **Demir**, 89; **Narmanlıoğlu**, 89, dn.50; Tankut **Centel**, Antrenör Haklarında Görevli Mahkeme, Teksol İşveren, Temmuz 2004, 34-36.

OLAY 1

İstisna hükmünün uygulanabilmesi için; işçinin 5362 sayılı Kanunun 2. maddesinin tarifine uygun esnaf işyerinde çalışıyor olması, bu işyerinde en çok üç kişinin çalışması ve esnafın geçimini sınırlı olarak bu işyerinde yürütülen faaliyetten sağlaması gerekir[39]. Geçimini sınırlı olarak esnaf faaliyetinden sağlamayan kişilere ait işyerlerinde ise İş Kanunu hükümleri uygulanır[40].

Belirtmek gerekir ki, hükümde belirtilen üç kişinin tespitinde işverenin de dikkate alınması gerekir[41]. Yargıtay da hükümde geçen "üç kişi" kavramının işvereni de kapsadığı görüşündedir[42].

Yargıtay'a göre, minibüs veya ticari taksi çalıştırmanın esas itibariyle bir esnaf faaliyeti olarak kabul edilebilmesi öncelikle minibüs sahibinin de minibüste çalışıp çalışmamasına bağlıdır. Minibüste çalışan bir kişinin İş Kanunu kapsamı dışında kalabilmesi, yukarıdaki koşulların gerçekleşmesinin yanı sıra minibüs sahibinin de esnaf sayılmasına yani kendisinin de minibüste çalışmasına bağlıdır. Yargıtay'a göre,

> *"Somut olayda dinlenen tanık beyanları ile araçta davacı ve diğer şoför olmak üzere iki şoför ile mal sahibinin çalıştığı sabittir. Bu durumda davalının esnaf niteliği taşıdığının kabulü gerekmekte olup, çalışan sayısının da üçü aşmadığı dikkate alındığında İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. Dolayısıyla davada görevli mahkeme İş Mahkemesi olmayıp genel mahkemelerdir."*[43]

---

39 Sarper **Süzek**. Fardi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, 5. 6; Ömer **Ekmekçi**. Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005, 15.

40 "Belirtmek gerekir ki esnaf odasına kayıtlı bir işyerinin 1475 sayılı İş Kanununun 5/1-5 maddesi kapsamında sayılması için üç ve daha az kişinin çalışmış olması yanında işverenin sınırlı olarak minibüs işletmeciliği ve şoförlükle geçimini temin eden kimselerden olması gerekir. Davacı taraf davalı işverenin minibüs işletmeciliği yanında gayrimenkul kira gelirini elde ettiğini iddia ederek bu konuda kira sözleşmesi ibraz etmiştir. Mahkemece bu husus araştırılıp tartışılmadan eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 12.11.2001, 1079/3913, www.kazanci.com (20.3.2008). Gayrimenkulden gelen kira gelirini çocuklarının almış olması sonuca etkili değildir. Bir başka anlatımla, davalı, dolmuş işyerindeki kazancı yanında gayrimenkul kazancına sahiptir. Somut olayda, davalı, münhasıran ya da sınırlı olarak geçimini sadece dolmuşçulukla sağlamamaktadır. İşyerinin 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında sayılması, işin esasına girilerek karar verilmesi gerekir, yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 15.9.2003, 11624/14465, www.kazanci.com (20.3.2008).

41 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 154. dn. 30; **Narmanlıoğlu**, 88; **Demir**, 86. Hükümdeki "kişi" sözcüğünü "işçi" olarak kabul eden görüş için bkz. **Ekonomi**, 71; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 319; **Süzek**, 225; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 48.

42 "5362 Sayılı Yasa'nın 3. maddesinde belirtilen esnaf ve sanatkar faaliyeti kapsamında kalan işyerinde 4857 Sayılı Yasa'nın 4/I bendi uyarınca, üç kişinin çalışması halinde bu işyeri İş Kanununun kapsamının dışında kalmaktadır. Maddede, üç işçi yerine "üç kişi"den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dahil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri İş Kanununa tabi olacaktır.", Y9HD., 18.10.2009, 29071/23664, www.kazanci.com. (20.8.2014); Y9HD., 13.1.2015, 7950/244. Çalışma ve Toplum, 2016/1, 418 Ayrıca bkz. Y9HD., 28.6.2010, 33665/20778, Legal İHD., 2010/28, 1611-1614; Y9HD., 20.9.2010, 30784/24791, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 481-483; Y9HD., 21.12.2000, 19826/19413, karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Şen**. İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri, Kamu-İş, C.6, S.2, 2001, 75 vd.; Y9HD., 25.3.2010, 5050/8127, karar metni ve incelemesi için bkz. M. Polat **Soyer**, Esnaf ve Sanatkar İşyerlerinde İş Kanunu'nun Uygulanması, Legal İHSGHD., 2010/28, 1349 vd.; Y22HD., 1.12.2015, 20631/33222, Şahin **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016), 7.B., Ankara 2016, 67-68; Y22HD., 22.3.2016, 1998/9145.

43 Y13HD., 26.1.2015, 44231/1201, **Çil**, 2015-2016 İlke Kararları, 71-72. Ayrıca bkz. Y9HD., 18.10.2009, 29071/23664, www.kazanci.com. (20.8.2014); 18.9.2009, 24548/23645. www.kazanci.com. (20.8.2014);

Sonuç olarak H hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması yukarıda belirtilen koşullara bağlıdır.

9- Bir editör ile yayınevi arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğu kuşkusuzdur. Acaba editörün yerine getirmeyi üstlendiği işi işverene ait işyerinde değil, kendi evinde yerine getirmesi aradaki hukuki ilişkinin niteliğini değiştirir mi?

Yargıtay bir kişinin işçi olarak kabul edilebilmesi ve hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için işçinin üstlendiği işi işverere ait işyerinde yerine getirmesini zorunlu görüyordu[44]. Yargıtay son dönemde verdiği bir kararında ise işçi sıfatının kazanılması açısından işin işyerinde yerine getirilmesi koşulunu aramamıştır:

> *"Fransa'da ikamet eden davacı ile İstanbul'da faaliyet gösteren davalı yayımcılık şirketi yazılı olarak yapılan sözleşmenin 2. maddesinde yer aldığı gibi davacının yurt dışında davalının yayın danışmanlığını ve temsilciliğini yapmak davalıya yayınlanmak üzere kitaplar seçmek ve önermek yurtdışında halkla ilişkiler ve tanıtım konusunda danışmanlık yapmak, yayınevinin iç ve dış imajına katkıda bulunmak ve telif hakları davalıya ait Türkçe yayınların yurt dışında telif satışını gerçekleştirmek üzere akit yapmışlardır. 5. maddede bu görevlere maddeler halinde açıklık getirilmiş ve ayrıca davacının yapacağı yazarlık ve çevirmenlik işleri için yeni bir sözleşme yapılacağı hükmü getirilmiştir. Üçüncü maddede davacıya aylık maktu ücretle birlikte ayrıca önerdiği kitapların satış fiyatının %2 sinin de telif olarak ödeneceği belirtilmiştir. Mahkemece aradaki sözleşmenin danışmanlık sözleşmesi olduğu, davacının Fransa'da yaşadığı, işverenin denetimi ve gözetimi altında işyerinde çalışmadığı bu nedenle hizmet akdi niteliğinde olmadığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir. Söz konusu sözleşmede, davacı kendi işgücünü, belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde davalı işverenin emrine vermeyi taahhut etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurt dışı olması, davacının Fransa'da ikamet etmesi bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez. Böyle olunca taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesi niteliğinde olmakla yazılı şekilde işin esasına girilmeden görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozma nedenidir."[45].*

Yargıtay'ın son kararda ortaya koyduğu görüşün yerinde olduğu kanısındayız. İş Kanununda bir kişi hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi o kişinin iş-

---

"... Somut olayda: tanık beyanları ve Sosyal Güvenlik Kurumu dönem bordroları birlikte değerlendirildiğinde; davacı ile bir başka şoförün talep konusu dönemde davalıya ait ticari taksicide çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı tanıkları davalının aracı kullanmadığını belirtirken, davalı tanığı gündüz davalının kullandığını belirtmiştir. Diğer davalı tanığı zaman zaman davalının kullandığını gördüğünü belirtmiştir. Bu konuda davalı tanıklarının beyanlarına itibar edilerek davalının bedeni çalışmasının bulunduğunun kabulü dosya içeriğine uygun düşecektir. Bu durumda çalışan sayısının üçü aşmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan, davalı basit usulde vergilendirilmektedir. Ayrıca esnaf odasına kayıtlıdır. Bu durumda, Mahkemece esas alınan 01/08/2006-30/04/2011 arasındaki çalışma süresi bakından genel mahkemelerin görevli olduğu anlaşılmaktadır...", Y22HD., 10.09.2018, 9989/17973.

[44] "Bir kimsenin 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi sayılabilmesi için taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanması ve bu akdin konusu olan işin işvereninin denetim ve çözetimi altında işyerinde görülmesi zorunludur. Olayda avukatın bağımsız bürosu olmasına göre az önce açıklanan koşullardan ilki gerçekleşmemiştir.", YHGK., 13.4.1977, 9-1635/355, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun On Yıllık Emsal Kararları 1975-1984, 133-134; Y13HD., 20.9.1991, 6640/8202, www.kazanci.com (20.8.2014).

[45] Y9HD., 3.6.2004, 1550/13370, Çalışma ve Toplum, 2005/4, 260-261.

verene ait işyerinde çalışma koşuluna bağlanmamıştır. Günümüzde gelişen teknoloji ve iletişim araçları, artık bir işin işverenin denetimi altında işyeri dışında yerine getirilebilmesine imkân sağlamaktadır. Esnek çalışma yöntemlerinin uygulandığı hallerde durum böyledir. Önemle belirtmek gerekir ki, bir kişinin iş sözleşmesi ile çalıştığını söyleyebilmek bağımlılık unsurunun varlığına bağlıdır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi bağımlılık unsurunun varlığı açısından önemlidir ancak bağımlılık unsurunun varlığının koşulu değildir. İş Kanunu işyerini, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak kabul etmiştir. İş Hukuku öğretisinde artık bir kişinin işçi olarak kabul edilmesi işverene ait işyerinde çalışma koşuluna değil, işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışma koşuluna bağlanmaktadır[46]. Belirtmek çerekir ki, iş görme edimi belirli zaman dilimlerinde yerine getirilmiyorsa, çalışan kişi bu konuda hiçbir talimat almaksızın zamanını serbestçe organize edebiliyorsa o ilişkide bağımlılık unsurunun varlığından ve söz konusu kişinin işçi olduğundan söz edilemez[47]. İş Kanununun 14. maddesine 6/5/2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunun 2. maddesi ile eklenen fıkraya göre, "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.". Görüldüğü üzere hükümden de bir iş sözleşmesinin kurulabilmesi için işin işverene ait işyerinde görülmesinin gerekmediği ve işçinin işini evinde ya da işyeri dışında yerine getirebileceği açık olarak anlaşılmaktadır.

Yukarıda açıkladığımız gerekçeler ile kendi evinde ve bir işverene bağımlı olarak editörlük yapan kişi ile yayınevi arasındaki ilişki iş ilişkisidir ve editör hakkında İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur.

10- Elliden az işçi çalıştırılan (elli dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İşK.4/b). Tarım işi kavramı İş Kanununda tanımlanmamış ancak tarım ve orman işlerinin esasları İşK.111'de sayılmıştır. Genel olarak bitkisel ve hayvansal ürün elde etmek için toprağın işlenmesi ve hayvan yetiştirilmes faaliyetleri tarım işi olarak kabul edilir[48].

Hükümde açıkça işçi ifadesinin kullanılmış olması nedeniyle, işyerinde çırak, stajyer gibi bir iş sözleşmesine dayanmaksızın çalışanlar elli sayısının belirlenmesinde dikkate alınmazlar[49]. Bununla birlikte tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri ya da işletmelerinde çalışan tüm işçiler elli sayısının belirlenmesinde göz önünde tutulur. Örneğin tarım işletmesince aşçı, muhasebeci veya şoför olarak çalışan başka bir ifade ile doğrudan tarımla ilgili faaliyette bulunmayan kişiler de elli işçi sayısına dâhil edilirler[50].

---

[46] **Narmanlıoğlu**, 98; **Şahlanan**. Bağımlılık İlişkisi, 5.

[47] **Şahlanan**, Bağımlılık İlişkisi, 5. Yazara göre, "Bu nedenle başkasının iş organizasyonunda işin görülmesi ölçütünü, bağımlılık unsurunun tamamıyla ortadan kalktığı durumları da kapsayacak şekilde düşünmemek gerekir. Örneğin başkasının iş ve hizmet organizasyonunda yer alan, ancak kendi adına müşterisi olan satış temsilcileri, işverenin payisi durumunda olan kişiler, işle ilgili olarak kendi adına karar verme özgürlüğü bulunan kişiler işçi sayılamazlar.".

[48] **Ekonomi**, 67; **Narmanlıoğlu**. 82-83; **Saymen**. 228 vd.; M. Fatih **Usan**, Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşçileri, Kamu-İş, 2003/2, 3 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 307; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 53; **Tunçomağ/Centel**. 39-40.

[49] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 307; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 55.

[50] **Süzek**. 220.

Yargıtay'a göre de elli işçinin tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır[51].

İş Kanunu, tarım işlerini kapsam dışında bırakan hükmüne de istisnalar getirmiş ve tarım işleriyle ilişkili olmasına rağmen bazı işleri uygulama alanı içerisine almıştır. Aşağıdaki işler çalışan işçi sayısı elliden az olsa bile İş Kanununun uygulama alanı içerisinde yer alırlar:

- Tarım ürünlerinin işletilmesi faaliyetleri İş Kanununun kapsamı içerisinde yer alır (İşK.4/2,c). Buna göre, örneğin domates üretimi İş Kanununun kapsamı dışında kalırken; üretilen domateslerin işlenerek salça haline getirilmesi işi, İş Kanununun uygulama alanına girer.

- Tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır (İşK.4/2,c).

- Tarım işletmeleri üzerinde yapılan her türlü yapı işleri, İş Kanununun kapsamı içerisindedir (İşK.4/2,d). Ancak bunun için yapılan yapı işinin *aile ekonomisinin sınırları içerisinde* kalmaması gerekir (İşK.4/1,c). Örneğin, bir ailenin üyelerinin bir araya gelerek ve ihtiyaçlarını karşılamak üzere yaptıkları kümes, ahır veya ev inşaatı işinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Ancak bir tarım işletmesinin içerisinde yapılan modern bir tavuk çiftliği inşaatında çalışan işçiler İş Kanununun kapsamına girerler.

- Halkın yararlanmasına açık veya işyerlerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri de, İş Kanununun uygulama alanı içerisinde yer alır (İşK.4/2,e)[52].

İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçiler hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Yargıtay'a göre,

> *"Davacının tarım işçisi bulunduğu kesinleşen iş mahkemesi kararından anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Yasasının 5/2. maddesi hükmüne göre tarım işçisi İş Yasasına tabi değildir. Bu bakımdan İş Yasasına dayanarak tazminat talep edemez. Taraflar arasındaki ilişki Borçlar Kanununun 313 ve devamı maddelerinde düzenlenen hizmet akdi hükümlerine tabidir. Davacının iş akdinin feshinden dolayı Borçlar Kanununun bu hükümlerine dayanarak tazminat istemeye hakkı vardır. Mahkemece bu yön gözetilmeksizin davacı İş Yasasına tabi imişçesine tazminat hesabı yaptırılıp ona göre hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır."*[53].

---

51 Y7HD., 24.2.2016, 38793/4250, Çalışma ve Toplum 2017/52, 236 vd. (12.1.2018).

52 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "Hüküm bakımından halkın faydalanmasına açık park ve bahçeler tabirinden, başta belediyeler olmak üzere kamu kuruluşlarının halkın dinlenmesine, eğlenmesine tahsis ettiği park ve bahçeler anlaşılır. İşyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçeler ise İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinin eklentisi durumunda olan ve m.2/2'de *avlu gibi* tabiri içinde değerlendirilebilecek park ve bahçelerdir." İş Hukuku Ders Kitabı, 70. Yargıtay'a göre, "Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işverenin işyeri olan benzin istasyonunun arka kısmında bulunan bahçede, yani yasal deyimi ile eklentisindeki park ve bahçe işinde bahçıvan olarak çalışmaktadır. Davacının yaptığı iş, İş Kanunu kapsamındadır. Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır. İşin esasına girilerek istekler hakkında olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerekir." Y9HD., 8.9.2005, 28856/28948. www.kazanci.com. (22.8.2014); "Davacının çalıştığı döver-biçer makinesi tarım işi yapan ve tarımda çalıştırılan bir makine olduğuna göre, davacının yaptığı işin bir tarım işi olarak kabulü gerekir. Davanın genel mahkemelerde görülmesi gerekir." Y9HD., 3.4.2006, 29138/3278, Çalışma ve Toplum, 2006/10, 183.

53 Y13HD., 30.9.1997, 6937/7425, www.kazanci.com. (22.8.2014).

OLAY 1

Kural olarak tarım işleri İş Kanununun kapsamı dışında olmakla birlikte, elli ve daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde veya işletmede İş Kanununun 32, 35, 37 ve 38. maddeleri uygulama alanı bulur (İşK.113).

Yargıtay'a göre, elli ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışan ancak tarım işi yapmayan kişiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır. Tarım işletmesinde farklı işlerde çalışan kişiler hakkında ise ağırlıklı olarak yaptığı işin niteliğine bakılmalıdır.

Yargıtay'ın konuya ilişkin ilke kararlarına göre,

> *"Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir. Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnai hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır."*[54].

Yargıtay'a göre elli ve daha fazla çalışanı olmayan bir çiftlikte hayvan bakıcısı ve çoban olarak çalışar kişiler İş Kanununun kapsamına girmez[55].

J'nin çalıştığı tavuk çiftliği işin niteliği bakımından bir tarım işyeridir[56].

---

[54] Y9HD., 3.3.2014, 2677/6600, www.kazanci.com (22.8.2014): "Somut olayda, davacının çoban olarak görev yaptığı, yapılan işin niteliği gereği İş Kanunu 4. maddesindeki istisna kapsamında kaldığı ve davaya Asliye Hukuk Mahkemesi sıfatı ile genel hükümlere göre bakılması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 25.6.2012, 18154/24336, www.kazanci.com (22.8.2014); Y9HD., 16.4.2009, 28856/28998, Çil. 68; "At yetiştiriciliği tarım işi olsa da, çiftlikte idari işlerde görevli personelin tarım işi ile uğraşığından söz edilemez. Nitekim davalı da dosyaya sunduğu ibranamede işçilik alacaklarına ilişkin ödemeler yapmakla davacının İş Kanunu kapsamında çalıştığını kabul etmiştir. Mahkeme de emsal ücret araştırması yazılarında hara yöneticisinin aldığı ücreti araştırmakla davacının müdür yardımcısı olduğuna dair delil değerlendirmesi yapmıştır. Dosya kapsamından davacının çiftlikte idari kadroda müdür yardımcısı olarak çalıştığı anlaşılmakla yapılan iş tarım işi olmadığından dosyadaki deliller bir değerlendirmeye tabi tutularak işin esası hakkında olumlu veya olumsuz bir karar verilmesi gerekirken görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.", Y7HD., 23.09.2013, 9440/15808, karar yayınlanmamıştır; " Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının davalılara ait fidanlıkta çalıştığı, yapılan işin niteliği dikkate alındığında 4857 sayılı Kanunun 4/b. maddesinin kapsamına girdiği anlaşılmaktadır. Davacının

Sonuç olarak elliden az işçi çalışan bir tarım işletmesinde çalışan ancak yaptığı işin niteliği tarımsal olmayan J hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

11- Ev işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İşK.4/1,e). Ev işi, bir evin günlük ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılan faaliyetlerdir. Dolayısıyla, yemek, temizlik, çocuk bakımı, şoförlük gibi işler İş Kanununun kapsamı dışında kalır.

İş Kanununun kapsam dışı bıraktığı ev işleri hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Türk Borçlar Kanununun *Ev Düzeni İçinde Çalışma* başlığını taşıyan 418. maddesine göre,

> *"İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.*
>
> *İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır.*
>
> *İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür."*

Yargıtay ev hizmetlerine ilişkin kararlarında ev hizmetlerinin kapsamını açıkça belirlemiştir:

> *"4857 sayılı Yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, "ev hizmetlerinde çalışanlar" hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi, gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanır. Çalışmayan aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün de ev hizmeti yaptığı ve İş Kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir (Yargıtay 9.HD. 9.10. 2008 gün ve 2007/27814 Esas, 2008/25988 K.). Buna karşın evde hastaya bakan hemşire ve çocuk eğiticisi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir."*[96].

---

duğu anlaşılmış olup bu şyerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanma imkanı olup olmadığı ortaya konulmamıştır. Mahkemenin görevini etkileyecek bu husus araştırılıp çıkan sonuca göre İş Mahkemesi görevli ise davaya devam edilmeli aksi halde görevsizlik kararı verilmesi gerekmektedir.", Y9HD., 24.2.2014, 1909/5458, Çil. 2015-2016 İlke Kararları, 101-102.

[97] Y9HD., 13.6.2012, 18405/22828, www.kazanci.com (23.8.2014): Y22HD., 26.1.2017, 30630/1090; "Somut olayda, dosya kapsamına göre davacının evde temizlikçi olarak çalışığı anlaşıldığından görevsizlik kararı verilmesi çerekirken mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 9.10.2008, 27814/25988, www.kazanci.com, (23.8.2014); "Somut olayda, davacının davalıya ait evde, ev işlerini yaptığı, bunun yanında kendisine bakamayacak durumda olan davalının da kişisel bakımını yerine getirdiği saptttir. Bu durum hizmet tespiti davası ile ce belirlenerek kesinleşmiştir. Ancak bir kimsenin Sosyal Güvenlik Kurumu şemsiyesi altında olması, İş Yasası kapsamında olduğu anlamına gelmez. Davacı açıklandığı şekilde İş Yasası kapsamında işçi sayılan bir kimse değildir.", Y9HD., 17.6.2010, 32436/19276, www.kazanci.com (23.8.2014); "Somut olayda, taraflar arasında yapılan sözleşme dikkate alındığında davacının çocuk eğitimcisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının çalışması İş Kanunu kapsamında olup Mahkemece işin esasına girilerek sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 15.3.2011, 11789/7136, Çil. 58–59. Yargıtay'ın aksi yöndeki bir kararı için bkz. "Bebek bakıcısı ile bebek sahibi arasındaki ilişki İş Kanunu-

OLAY 1

Yargıtay bir başka kararında da özel konutta bekçi olarak çalışan kişinin yaptığı işin ev hizmeti olmadığına hükmetmiştir:

> *"Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır."*[48].

Evde bekçilik dışında başka bazı işleri de yapan kişi açısından ise Yargıtay şu değerlendirmeyi yapmıştır:

> *"Somut olayda, davacı 2005 ve 2011 yılları arasında davalının evinde akşam 17:00 de işe başlayarak sabah 09:00-10:00'a kadar gece bekçiliği yaptığını ve ev işlerine yardımcı olduğunu belirterek işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. ... Davacının çalışma saatleri de gözetildiğinde gece bekçiliği işinin ağır bastığı açık olup, yukarda açıklanan ilkeler doğrultusunda, uyuşmazlığın 4857 Sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilerek işin esasına girilip oluşacak sonuç dairesinde bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[49].

Yargıtay kararı esas alındığı takdirde bir konutun bekçisi olan K'nın yaptığı iş bir ev hizmeti değildir ve İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.

---

na tabidir.", Y22HD., 9.3.2015, 35095/9308, İBD., 2015/5, 364. "tanık beyanlarından davacının davalının evinde temizlik işlerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda 4857 sayılı Yasanın 4.üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, davacı "ev hizmetlerinde çalışanlar"dan olup taraflar arasında İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı açıktır.", Y9HD., 19.06.2013, 19113/18985; "Somut olayda, tanık beyanlarından ve tüm dosya kapsamından davalının ortaokul çağlarında iki torununun olduğu, davalının bu torunlarına bakmak için davacıyı işe aldığı, davacının bu çocukların bakımı ile uğraştığı, bunun yanında ise arızi olarak ev işlerinde ev sahibine yardım ettiği bu nedenle davacı ile davalı arasındaki ilişkinin İş Kanunu'nun düzenlediği anlamda hizmet ilişkisi olarak değerlendirilmesi gerektiği, uyuşmazlığın çözümünde İş Mahkemesi'nin görevli olduğu anlaşılmıştır. Mahkemece şin esasına girilerek dava hakkında bir karar verilmesi gerektiği, uyuşmazlığın çözümünde İş Mahkemesi'nin görevli olduğu anlaşılmıştır.", Y9HD., 11.2.2014, 16982/3992. Çil, 2015–2016 İlke Kararları, 86; "Somut olayda, davacının davalı ile diğer aile fertlerinin özel şoförlüğünü yaptığı tartışma dışıdır. Davacı, çalışma saatleri içinde şoförlük hizmetini vermediği zamanlarda evin bir bölümünde veya garajda görev verilmesini beklemiştir. Bu durumda davacının çalışmaları ev hizmetleri kapsamında olup Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır.", Y9HD., 29.5.2012, 48758/18814, Çil. 2015–2016 İlke Kararları, 88–89: "... Somut olayda, davacı ev hizmetlerini yerine getirdiğini iddia etmiş, davalı, davacının işini gereği gibi yapmadığını ve hizmet süresinin kesintili olduğunu savunmuştur. Davacının 4857 sayılı İş Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi gereğince 4857 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalan "ev hizmetlerinde" çalıştığı olgusu taraflar arasında ihtilafsız olduğu gibi dosya kapsamı ile de sübut bulmuştur. Bu durumda anılan yasal düzenleme çereği İş Mahkemesi davaya bakmakta görevli olmayıp, dava konusu uyuşmazlığın çözüm yeri, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 2.maddesi gereğince Asliye Hukuk Mahkemesidir...", Y22HD., 02.04.2019, 9605/7352.

48 Y9HD., 2.10.2009, 35032/25098, Çil. 59–60.

49 Y22HD., 9.2.2015, 2501/4192, www.kazanci.com (31.1.2018).

OLAY 2

İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

OLAY

A Bankası AŞ. Konya Şubesi Müdürü B, Genel Müdürlüğün yazılı talimatına uygun olarak Konya Şubesinde gişe görevlisi olarak çalışan C'nin iş sözleşmesini feshetmiştir.

SORULAR

1- İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre B'nin hukuki niteliği nedir?

2- C, işverenin kendisine ödemediği kıdem tazminatını B'den isteyebilir mi?

CEVAPLAR

1- Günümüzde organize olmuş işyerlerinde, işverenlerin yönetim yetkisini tek başlarına kullanmaları oldukça güçtür. İşverenlerin esas itibariyle kendilerine ait olan yetkilerini vekilleri aracılığı ile kullanmaları, bir gerekliliğin sonucudur[1]. Bu nedenle de işverenler, işletmenin, işyerinin veya işin yönetimini, yetkili kıldıkları ve genellikle alanlarında yetişmiş deneyimli, uzman kişi veya kişilere bırakırlar.

İşveren vekili kavramı, İşK.2/4'de tanımlanmış ve "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler" işveren vekili olarak kabul edilmiştir. Bu tanım çerçevesinde, bir işyerinde, genel müdür, işyeri müdürü, personel müdürü, teknik müdür, atölye şefi, servis şefi gibi sıfatları taşıyan kişiler, İş Kanunu açısından işveren vekili sayılırlar.

İşveren vekiller, işveren tarafından kendilerine verilen temsil yetkisi sınırları içerisinde işveren adına hareket edip, yaptıkları hukuki işlemlerle onu alacaklı ve borç-

---

1 **Ekonomi**, 54; İhsan **Erkul**. Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, C.1, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1985, 121; **Centel**, 68; **Sümer**, 21; Hamdi **Mollamahmutoğlu**. Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Ankara 1995, 64; Turhan **Esener**. İş Hukuku, 3.B., Ankara 1978, 55; Sarper **Süzek**. İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, 209; **Tunçomağ/Centel**, 62-63; Adil **İzveren/Erol Akı**. İş Hukuku, C.1. Bireysel İş Hukuku, İzmir 1998, 111; Murteza **Aydemir**, Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993, 85; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 31; Ercan **Güven/Ufuk Aydın**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, CXVI, S.1–2, Eskişehir 1998, 465 vd.; Aydır **Başbuğ**. İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 15 vd.; A. Can **Tuncay**. İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar Sempozyumu (14–16 Haziran 1976), İstanbul 1977, 48 vd.; Ömer **Ekmekçi**. İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 1997/2, 7 vd.; Halil **Yılmaz**, Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012, 23 vd.; Seracettin **Goktaş**. İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2009/1, 61 vd; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 46.

lu kılarlar[2]. Bu husus, İşK.2/3'de "işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" hükmüyle ifade edilmiştir.

İş Kanununda yer alan tanıma göre bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için şu unsurların bulunması gerekir:

(1) İşveren adına hareket etme

İşveren vekilleri de genellikle işverene, iş sözleşmesi ile bağlı olan kişilerdir[3]. Bu bakımdan işveren vekilleri de işçilere tanınan hak ve yükümlülüklere sahiptirler (İşK.2/5). İşveren vekillerini diğer işçilerden ayıran özellik ise, işveren vekillerinin işvereni temsil yetkisine sahip olmalarıdır[4]. İşveren vekilleri kendilerine tanınan temsil yetkileri çerçevesinde işveren adına ve hesabına hareket edip, yaptıkları hukuki işlemler ile onu alacaklı veya borçlu kılarlar. İşveren vekilinin, bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden ise doğrudan işveren sorumludur (İşK.2/4)[5]. İşveren vekilinin temsil yetkisinin sınırlarını aşarak yaptığı işler hakkında yetkisiz temsil hükümleri uygulanır. İşverenin onay vermemesi halinde bu işlem işvereni bağlamaz ve hukuki sorumluluk işveren vekiline ait olur[6].

İşveren vekilinin temsil yetkisinin kapsamı ya işveren tarafından tek taraflı olarak ya da iş sözleşmesine konulan hüküm ile taraflarca belirlenir. İşveren vekili temsil yetkisinin sınırları içinde kalmak kaydıyla işveren adına hareket edebilir. Temsil yetkisinin kanundan değil de, iş sözleşmesinden kaynaklandığı hallerde işveren temsil yetkisini sınırlandırabilir veya tamamen geri alabilir (TBK.42/1). Temsil yetkisinin tamamen geri alınması halinde işveren vekilliği sıfatı da sona erer[7].

(2) İş, işyeri veya işletmenin yönetiminde görev alma

İşveren vekilleri işletmenin veya işyerinin tamamının ya da işyeri içinde belli bir işin yönetiminde görev alabilirler. Buna göre, şirket genel müdürü işletmenin, şube müdürü işyerinin tamamının yönetiminden sorumlu iken, muhasebe müdürü mali konulardan, teknik müdür ise üretime yönelik konulardan sorumlu işveren vekilleridir[8].

---

2 **Ekonomi**, 54; **Centel**, 68; **Narmanlıoğlu**, 112-113; **Başbuğ Yücel Bodur**, 69.

3 İşveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişki bir vekâlet veya şirket sözleşmesi ya da statü hukukuna da dayanabilir. Bkz. **Narmanlıoğlu**, 113; **Güven Aydın**, 38; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 243; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 95; **Tunçomağ Centel**, 63. **Süzek**'e göre, "İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişki iş akdine dayandığı takdirde işveren vekili hukuki açıdan çift görünümlü bir nitelik kazanır. Diğer bir deyimle, aradaki ilişki iş akdine dayandığında işveren vekili, işverene karşı işçi, işçilere karşı ise işveren vekili sıfatı taşır. İşçi niteliği taşıması nedeniyle de işveren vekili İş Kanununda işçiler için getirilmiş tüm haklardan yararlanır ve bu Yasada işçiler için öngörülen yükümlülüklerle karşı karşıya kalır. İşveren vekillerinin hukuki açıdan çift görünümlerini ve aynı zamanda işçi niteliği taşıdıklarını belirtmek üzere İş Kanunu "İşveren vekilliği sıfatı(nın), işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan" kaldırmayacağını açıkça hükme bağlamıştır (m.2/5)". Bkz. 188.

4 **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 243; **Süzek**, 187; **Demircioğlu Korkmaz Kaplan**, 24.

5 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında "... davacının bir Anonim Şirket olan işyerinde işe almaya yetkili işveren veya işveren vekili tarafından işe alınarak" çalışmadığını, belirtilen yetkiyi haiz olmayan "Banka Şube Müdürünün" davacıyı bir süre çalıştırmış olmasının, iş akdinin kurulmuş sayılacağına yetmeyeceğini bildirmiştir. Bkz. YHGK., 19.3.1986, 9–555/251, İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, Mayıs 1987, S.317, 4903, 4904.

6 **Esener**, 76; **Ekonomi**, 54; Murat **Engin**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, 4.

7 **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 246; **Süzek**, 187.

8 **Sümer**, 21; **Başbuğ Yücel Bodur**, 71.

İşveren vekili kavramı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da tanımlanmıştır. Buna göre, "İşveren adına işletmenin bütününü yönetenlere ..." işveren vekili denir (md.2/1,e). Görüldüğü üzere Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Kanununa göre işveren vekili kavramının kapsamını daraltmıştır. Gerçekten bir kişinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından işveren vekili olarak nitelendirilebilmesi için işletmenin bütününü yöneten kişi olması gerekirken, İş Kanunu açısından işin yönetiminde görev alması, işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için yeterlidir. Bu nedenle muhasebe müdürü, atölye şefi, teknik müdür gibi sıfatlara sahip kişiler, İş Kanununa göre işveren vekili sayılmalarına rağmen, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından işveren vekili değildirler. Ancak genel müdür gibi işletmenin bütününü yöneten kişiler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından da işveren vekili olarak kabul edilmişlerdir.

İşveren vekili kavramına ilişkin bir diğer tanım da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer almaktadır: "İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." (md.3/2). Bu tanım da İş Kanununda yapılan tanım ile uyumlu ve aynı kapsamdadır.

Yukarıda yaptığımız açıklamalar sonucunda, Şube Müdürü olan B, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından işveren vekili niteliğine sahiptir.

2- İş Kanununca işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır (İşK.2/4). Madde metninde *her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar* denilmesine rağmen, buradaki sorumluluk *hukuki* sorumluluk değil; *cezai* sorumluluktur. Başka deyişle işveren vekilinin işveren adına hareket ederken yaptığı işlemler nedeniyle hukuki sorumluluğu yoktur.

İşveren vekillerinin cezai sorumlulukları ise cezai yaptırıma bağlanmış yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde ortaya çıkar[9]. Örneğin işçiye kanuni iş arama iznini vermeyen, izin almadan işyerinde fazla çalışma uygulayan, iş güvenliği tedbirlerini almayan işveren vekilleri hakkında da, İş Kanununda öngörülen cezalar uygulanır[10]. Nitekim İş Kanununun *İdari Para Cezaları* başlığını taşıyan sekizinci bölümünde yer alan ve 106. madde dışında kalan idari para cezaları işverenlerin yanı sıra işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Ayrıca her işveren vekilinin sorumluluğu yönetim hu-

---

9 **Ekonomi**, 55; **Süzek**, 190; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 247; **Reşat Atabek**, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, 50; **Demir**, 17; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 25.

10 "İşveren vekilinin tanımı 506 sayılı Yasa'nın 4. maddesinde yapılmıştır. Buna göre işveren vekili, "işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimselerdir." Aynı maddede "bu kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşverenin bu kanunda belirtilen ve mali olmayan yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren vekili de sorumludur" hükümlerinin yer aldığı görülmektedir.... Özellikle "bu kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar" sekinde getirilen hüküm, işveren vekilinin yükümlülüklerini göstermek amacına yönelıktır. Zira yasada işverenin görevleri ilgili maddelerde sayılmıştır. İşçe işveren vekili de o görevleri aynen işveren gibi yerine getirecektir. Getirmediği takdirce işverene uygulanan yaptırımlar kendisi için de geçerli olacaktır. Örneğin 506 sayılı Kanunun 9. maddesinde "işveren çalıştırdığı sigortalıların... en geç bir ay içinde kuruma bildirmeye mecburdur" hükmü yer almıştır. Şayet işyeri işveren vekilince yönetiliyorsa madcece çösterilen "işveren" deyiminin yerine "işveren vekili" deyimi ikame olunacak ve bildirge verilmemişse sonuçlarına işveren vekili katlanmak zorunda kaacaktır.", YHGK., 25.9.1996, 10-370/623, *www.*kazanci.com (29.8.2014).

susundaki yetki ve görevi ile sınırlıdır[11]. Bu nedenle bir muhasebe müdürünün, iş güvenliği önlemlerinin alınmamasından, bir teknik müdürün ise kıdem tazminatının kanuna uygun şekilde ödenmemesinden sorumlu olması mümkün değildir.

İşveren vekilinin cezai sorumluluğu, işveren vekilinin sorumluluk alanıyla ilgili işverenin sahip olduğu yetkilere sahip olmasına bağlıdır. Ayrıca görevlendirilecek işveren vekilinin görev konusunun alanında gerekli bilgiye sahip olması gerekir[12]. Örneğin iş güvenliği önlemlerini alabilecek bir bütçeye ve yetkiye sahip olmayan bir şantiye şefini, gerekli önlemleri almadığı için cezai sorumluluğundan söz edilemez.

Olayda C'ye kıdem tazminatı ödenmemesini, C'nin kıdem tazminatına hak kazanmış olup olmadığına ilişkin tartışmalara girmeksizin sadece işveren vekilinin sorumluluğu açısından cevaplandıracağız. C'ye kıdem tazminatı ödemekle işveren yükümlüdür. İşveren vekilinin kıdem tazminatını kanunda öngörülen şekilde ödememesi halinde, bundan kaynaklanan hukuki sorumluluk işverene aittir. C'nin iş sözleşmesini B'nin feshetmiş olması da bu sonucu değiştirmez. Zira İşK.2/4'de, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işverenin sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır[13].

Yargıtay da bir kararında bir genel müdürün gerçekleştirdiği geçersiz feshin sonuçlarından işverenin sorumlu olduğunu karara bağlamıştır:

> *"Genel Müdür işveren vekili konumunda olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan bir kişidir. Aynı madde gereği, Genel Müdürün bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden, doğrudan işveren sorumludur. Genel Müdürün gerçekleştirdiği fesih işleminde işveren sorumludur."*[14].

Yargıtay'ın bir başka kararında da işveren vekilinin bir işçinin iş sözleşmesini işveren adına feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün işverenin üzerinde olduğunu belirtmiştir[15].

---

[11] **Ekonomi**, 55; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 95; dn. 59; **Centel**, 70; **Narmanlıoğlu**, 113; **Süzek**, 191; **Yılmaz**, 314-315; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 44; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 247; **Demir**, 18.

[12] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 248; **Süzek**, 191.

[13] Yargıtay'a göre, işçinin iş sözleşmesini fesheden şirket müdürünün bu işleminden doğrudan işveren şirket sorumludur (Y9HD., 17.9.1992, 13629/1465, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 215, dn.203).

[14] Y9HD., 18.2.2008, 24595/193, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 370-373.

[15] "Davalılardan O.M.'nin davacı şirketin müdürü olduğu anlaşılmaktadır Esasen bu konuda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. 1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesine göre, işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. Olayın cereyan şekline ve dosya içeriğine göre adı geçen davalının diğer davalı işçinin hizmet akdini işveren vekili sıfatı ile feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda işveren vekilinin bu işleminden doğrudan doğruya asıl işveren olan davacı şirket sorumludur." YHGK., 10.3.1993. 9-788/113, www.kazanci. com.tr (29.3.2014); "4857 Sayılı İş Kanununun 2/I. Maddesinde işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarında işveren olarak kabul edilmesi 1475 Sayılı İş Kanununun 1. maddesinde işçi çalıştıran tüzel kişiliği bulunmayan kişi topluluklarını da kapsama alması yönünden olup, esasen konut kapıcılarının işverenin 1475 Sayılı İş Kanunun Ek 1. maddesinde konut malık ve ortakları olduğu, konut yöneticisinin ise işveren vekili olup, mali sorumluluklar işverene ait olmak üzere, yargı uyuşmazlıklarında ve İş Kanununun uygulanmasında işverenin temsilcisi bulunduğu hükme bağlanmıştır." Y9HD., 7.10.2010, 37677/27952, www.kazanci.com (29.8.2014)

OLAY 3

ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

OLAY

İ, kendisine ait dokuma fabrikasının iplik boyama ünitesindeki işi A'ya bırakmış ve A, çalıştırdığı on işçiyle fabrikada üretilen ipliklerin boyama işini üstlenmiştir.

Fabrikanın temizlik işleri her hafta B'ye ait temizlik firmasının çalışanlarınca yapılmaktadır.

Fabrikanın bahçesinde yapılacak olan ek binanın yapım işi İ tarafından C İnşaat Firmasına verilmiştir.

İşyerinde üretilmekte olan ürünlerin konulacağı kutular D tarafından kendisine ait işyerinde yapılmaktadır.

İşyerinin çay ocağı E'ye kiralanmıştır. E, bu çay ocağını tek başına işletmektedir.

İ, işyerine yakın mesafede bulunan arsa üzerinde kendisi için yapılacak özel konut yapım işini de C İnşaat Firmasına vermiştir.

İ, fabrikada çalışan işçilerin işyerinden şehir merkezine götürülmeleri için servis firması sahibi olan F ile sözleşme yapmıştır.

İ, daha önce fabrikada ustabaşı olarak çalışmış olan G'nin sahibi olduğu firmaya ürünlerin paketleme işini vermiştir. Fabrikanın paketleme ünitesinde çalışmakta olan bazı işçilerin iş sözleşmeleri İ tarafından feshedilmiş ve bu işçiler G tarafından aynı ünitede çalıştırılmak üzere daha düşük ücretle yeniden işe alınmışlardır.

SORULAR

1- İ ile A, B, C, D, E ve F arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş mudur?

2- İplik boyama ünitesinde çalışan H, A'nın kendisine hak ettiği halde ödemediği ücretini, İ'den isteyebilir mi? H'nin iş sözleşmesi bu işyerinde çalıştığı sırada alt işveren tarafından sona erdirilmiş olsaydı, H hak ettiği kıdem tazminatını İ'den isteyebilir miydi?

3- İ ile A arasında yapılan sözleşmede A'nın işçilerine karşı olan yükümlülüklerinden tamamen A'nın sorumlu olduğu ve İ'nin hiçbir sorumluluğunun bulunmadığı yolunda hüküm yer alsaydı, yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi?

4- C'nin fabrika inşaatında çalışan işçileri Sosyal Güvenlik Kurumu'na süresi içerisinde bildirmemesi üzerine, Kurumca uygulanan cezayı Kurum C'den alamamıştır. Kurum bu cezayı İ'den isteyebilir mi?

5- İ'nin, A'ya iplik boyama işine karşılık ödeyeceği miktardan A'nın çalıştırdığı işçilere ödemesi gerektiği halde ödemediği ücretleri kesme ve işçilere ödeme yetkisi var mıdır?

6- İ'nin paketleme işini G'ye vermesini ve G'nin aynı fabrikada çalışmakta olan bazı işçileri işe almasını değerlendiriniz.

7- İplik fabrikasının boyama ünitesindeki işi alan ve kendi işçilerini bu işte çalıştıran A, bu üniteye ilişkin işyeri bildiriminde bulunmak zorunda mıdır? Bu asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı denetlenebilir mi?

CEVAPLAR

1- Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran kişiye *alt işveren (aracı-taşeron)* adı verilir (İşK.2/6).

Uygulamada özellikle inşaat, nakliye ve işletme işlerinde alt işveren çalıştırılması yoluna gidilmekte ve belirli bazı işler alanında uzmanlaşmış kişilere verilmektedir. Asıl işverenin bir kısım işleri alt işverenlere yaptırması bir ihtiyacın sonucudur. Zira bazı işlerin uzmanlık gerektirmesi ya da diğer zorunluluklar, işyerinin bir bölümünün başka bir işverene devredilmesini ve o bölümde başka bir işverene ait işçilerin çalıştırılmasını gerekli kılabilir[1].

---

[1] Geniş bilgi için bkz. Nuri **Çelik**, Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 83 vd.; Nuri **Çelik**, İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşuluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, 5 vd.; Sarper **Süzek**, Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İHSGD., 2010/25, 11 vd.; Sarper **Süzek**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, Legal İHSGHD., 2010/27 933 vd.; Ercan **Akyiğit**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, Ankara 2013, 21; A. Can **Tuncay**, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi (Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu-Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları), Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16–19 Mayıs 1991) Ankara 1991, 65; **Centel**, 66; H. Kemal **Elbir**, Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak - Mart 1991, 5; Talat **Canbolat**, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul 1992, 12; Fevzi **Şahlanan**, Türk Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.3, Temmuz- Eylül 1992, 325; Erol **Akı**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, 19; **Süzek**, 162; Burhan **Özdemir**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu İle İlgili Kararı, Çimento İşveren, Mart 1997, 3; **İzveren Akı**, 114; **Aydemir**, 119; O. Güven **Çankaya**, Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Sorunlar, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 15 vd.; M. Polat **Soyer**, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 20 vd.; Sebahattin **Şen**, Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 71 vd.; E. Tuncay **Kaplan**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 219; İbrahim **Aydınlı**, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008, 153 vd.; Murat **Özveri**, Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası, Legal İHSGHD., 2004/2, 383 vd.; Özge **Ayan**, Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi, Legal İHSGHD., 2006/10, 499 vd.; Nüvit **Gerek**/İlhan **Oral**, Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 29 vd.; Tankut **Centel**, Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 5 vd.; Seracettin **Göktaş**, Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 98; Tankut **Centel**, Alt İşverenlik Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku

OLAY 3

Bir inşaat firmasının, yapımını üstlendiği inşaatın elektrik, su, ahşap doğrama, boyama işlerini başka kişilere vermesi halinde, inşaat firması asıl işveren, işçileri ile birlikte diğer işlerin yapımını üstlenen kişiler ise, alt işveren durumundadır[2] [3].

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki genellikle eser, nakliye ve kira gibi sözleşmelere dayanır[4]. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 9. maddesi asıl işverenle alt işveren arasında yazılı bir alt işverenlik sözleşmesi yapılmasını hüküm altına almıştır. Düzenlemeye göre,

> *"Alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı şekilde yapılır. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan ve işin üstlenilmesine esas teşkil eden sözleşmede, 10 uncu maddede yer alan hususların bulunması hâlinde söz konusu sözleşme alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilir." (md.9).*

Sözleşmede yer alması gereken hususlar ise Yönetmeliğin 10. maddesinde sayılmıştır.

Alt işverenin çalıştırdığı işçiler, alt işverene iş sözleşmesi ile bağlıdır. Söz konusu işçilerin, asıl işveren ile aralarında iş ilişkisi yoktur. Alt işveren çalıştırdığı işçilerin ücret ve diğer haklarını ödemekle yükümlüdür. Bu işçiler, iş görme borçlarını alt işverenin emir ve talimatlarına uyarak yerine getirirler[5].

Dergisi, 2008/12, 39; A. Murat **Demircioğlu**/Tankut **Centel**, İş Hukuku, 16.B., İstanbul 2012, 51; Yusuf **Güleşçi**, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Ankara 2013, 1; Hande Bahar **Aykaç**, İş Hukukunda Alt İşveren, Istanbul 2011, 3; Sabahattin **Şen**, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, İstanbul 2002, 9; Aydın **Başbuğ**, Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme, Ankara 2010, 8; Aydın **Başbuğ**, Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar, Ankara 2010, 16; Haluk Hadi **Sümer**, İşçi Sendikasının Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuka Aykırılığının Tespiti İçin Dava Açma Yetkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 148 vd.; Ali **Güzel**, Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru, Çalışma ve Toplum, 2010/4, 15 vd.; Erdoğan **Çubukcu**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Tanım ve Kavramlar, Tühis, C.21, S.2–3, Kasım 2007-Şubat 2008, 1 vd.; Murat **Şen**/Aslı **Naneci**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15, 24 vd.; Nuri **Çelik**, İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 5 vd.; İbrahim **Subaşı**, İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, Istanbul 2011, 125 vd.; Şahin **Çil**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009, 4 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Leçal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Istanbul 2008, 53 vd; Oktay **Özer**, Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinin Koşulları ve Sonuçları, İBD, 2016/2, 61 vd.; Aycın **Başbuğ**, İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmedeki Yetersizliği, İş ve Hayat, 2016/3, 9 vd.; Canan **Albayrak Zincirioğlu**, Alt İşveren İlişkisi ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/2, 103 vd.

[2] **Süzek**, 162; **Sümer**, 17

[3] "Bu tanımlamalara göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.", Y7HD., 3.7.2013, 16442/12559, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 415–420.

[4] Talat **Canbolat**, Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, Tühis, Mayıs-Ağustos 1997, 17; **Narmanlıoğlu**, 119; **Süzek**, 163; **Ekonomi**, 53; **Tunçomağ**, 65; Mustafa **Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, 6.B., Ankara 1986, 148, 149; Nuri **Çelik**, İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukukunun Genel Sorunları Semineri (9–12 Aralık 1997, Abant), Ankara 1998, 159; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 33; **Centel**, 66; **Eyrenci/Taşkent Ulucan**, 31; **Soyer**, Alt İşveren, 17; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 207. **Demircioğlu/Korkmaz Kaplan**, 26.

[5] "Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.", Y9HD., 05.04.2018, 4790/7829.

OLAY 3

Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyeri bölümü onlar açısından ayrı bir işyeri niteliğindedir[5]. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu, alt işverene de "bu sıfatla" mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirme yükümlülüğü getirmiştir (İşK.3/2).

Alt işveren, asıl işveren adına ve hesabına değil, kendi adına ve hesabına faaliyette bulunur. Gerçekten alt işveren bir işveren vekili değildir ve kendisi işveren niteliğine sahiptir[7].

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma koşulları Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4. maddesinde sayılmıştır. Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşulları şunlardır:

(1) Asıl işverenin işyerinde mal ve hizmet üretimi işinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.

Bir başkasına iş yaptıran kişi, işi bütünüyle devretmiş ve bu iş için işçi çalıştırmıyorsa, bir diğer ifade ile devrettiği iş ile ilgili olarak İş Kanunu bakımından işveren niteliğine sahip değilse asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez[8]. Alt işverenin üstlendiği işin geri kalan kısmında asıl işverenin işçi çalıştırması gerekir. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4/1, a maddesine göre de asıl işverenin işyerinde mal ve hizmet üretimi işinde çalışan kendi işçileri bulunmalıdır. Bu nedenle işin tamamının verildiği anahtar teslimi işlerde veya ihale makamının işin tamamını bir yükleniciye veya birden fazla yükleniciye birlikte veya bölerek verdiği hallerde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamaz. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır[9].

---

[5] **Centel**, 66; **Ekonomi**, 53; **Tuncay**, Asıl İşveren, 67; **Süzek**, 163; **Erkul**, 123; **Canbolat**, 35.

[7] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 207; **Narmanlıoğlu**, 119.

[8] H. Kemal **Elbir**, İş Hukuku, 9.B., İstanbul 1987, 35; **Centel**, 66; **Narmanlıoğlu**, 119; **Süzek**, 164; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 213; **Canbolat**, 20; Nuri **Çelik**, Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları, Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Bazı Temel ve Güncel Konuları, Ankara 1993, 165; **Acyiğit**, 71; **Aykaç**, 56; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı,41; Erhan **Birben**, İş Kanunu'nun 2. Maddesindeki Müteselsil Sorumluluk Bakımından Anahtar Teslimi İnşaat Sözleşmesi Kavramı ve Bu İlişkiye Bağlanan Hukuki Sonuçlar, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017, 1 vd.

[9] "Asıl işveren-taşeron ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir. İşin belirli bir bölümünün değil de tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatının haiz olunmadığı durumda ise; bunları devralan kişiler alt işveren, devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir". Y10HD., 11.5.2001, 19/13691, www.kazanci.com (18.3.2008); ayrıca bkz. Y9HD., 21.4.1998, 1532/2795, Tekstil İşveren, Ekim 1999, 18, 19; Y9HD., 15.10.1991, 10913/13149, Kamu İş, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları (1990–1995), Ankara 1996, 3; YHGK., 24.5.1995, 9–273/548, Tekstil İşveren, Eylül 1996, 3; Y9HD., 14.5.2003, 4721/4643, Çimento İşveren, Eylül 2003, 33; Y9HD., 13.9.2001, 4151/5593, Kamu-İş, C.7, S.1, 2002, 81 vd. Bu konudaki kararlar için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, 4; M. Fatih **Uşan**, Asıl İşveren Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu, Kamu-İş, C.7, S.1, 2002, 81 vd.; "4857 Sayılı Kanunun 2/6 maddesi gereğince aracıdan söz edebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konulan bir iş olmalı ve bu işverenden görülmekte olan bu işin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler bir alt işverene devir edilmelidir. Davalı E... Makine San. Tic. Ltd. Şti'nin diğer davalı D... Çimento San. Taş 'ne ait fabrikada bakım onarım işleri yaptığı, yapılan işin üretim faaliyetinin gereği olduğu, her iki davalının işçilerinin aynı fabrika sahası içerisinde çalıştıkları, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça

Belirtmek gerekir ki, bir başkasına iş yaptıran kişinin işveren sıfatı, alt işverene verdiği iş ile ilgili olmalıdır. Örneğin anahtar teslimi bir inşaat yaptıran kişinin bir petrol istasyonunun bulunması o kişiyi asıl işveren haline getirmez[10].

İş Kanununun asıl işveren-alt işveren ilişkisine ilişkin hükümlerinin uygulama alanı bulabilmesi, işverenin İş Kanununun kapsamında bulunmasına bağlıdır[11].

(2) 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 bir iş olmalıdır.

Alt işveren, asıl işverenden "işyerinde yürütülen" bir iş almış olmalıdır. İşverenin, işyerinde alt işverene yaptırabileceği işler "işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler" veya "asıl işin bir bölümü" ne ilişkin olabilir. Belirtmek gerekir ki, işyerinde yürütülen işin bütünüyle bir başkasına verilmesi halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez. Böyle bir durumda işyeri devri söz konusudur. Aynı şekilde işyerinin bir bölümünün devri halinde de asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamaz[12].

Yardımcı iş kavramı Alt İşverenlik Yönetmeliğinde şöyle tanımlanmıştır: "Yardımcı iş: İşyerinde 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 (m.3/1,ğ). İşyerinin temizliği, güvenliği, yemekhane, bahçe bakımı, işçilerin taşınması gibi işler yardımcı nitelikte işlerdir ve bu işlerin alt işverenler tarafından yerine getirilmesi mümkündür[13].

---

anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca D... Çimento San. Taş'nin işi anahtar teslimi devrinin söz konusu olmadığı ortadadır. D... Çimento San. taş ile E... Makine San. Tic. Ltd. Şti. arasındaki hukuki ilişkinin mahiyetine göre D... Çimento Sar. Taş 'nin işverenlik sıfatı ortadan kalkmadığından aralarındaki ilişkiyi üst-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirmek gerekir. Bunun sonucunda da İş Kanununun 2/6 maddesi gereğince hüküm altına alınacak tazminattan, üst işveren olarak D... Çimento San. Taş 'nin kusuru bulunmasa bile sorumluluğu yoluna gitmek gerekirken, sözleşme ve ekleriyle fiili durum yanlış yorumlanarak, işin anahtar teslimi verildiğinden ve kusurunun bulunmadığından bahisle davalı D... Çimento San. Taş'ne yönelik davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur.", YHGK, 6.2.2013, 21-732/207. Hande Bahar **Aykaç**, Alt İşverenlik-Anahtar Teslimi İş Ayrımı, Çimento İşveren, 2015/3, 46 vd.

10 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 214; **Canbolat**, 20; **Akyiğit**, Alt İşveren, 31; **Aykaç**, 56.

11 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 214; **Aykaç**, 58.

12 **Narmanlıoğlu**, 122.

13 Yargıtay'a göre, güvenlik ve itfaiye işleri gibi yardımcı işlerin taşerona devri mümkündür ve bunlar için, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi koşulu aranmamaktadır (Y9HD., 1.6.2005, 12985/20130, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Güvencesinden Yararlanmada Feshin İşçi Tarafından Yapılması-Yardımcı İşlerin Alt İşverene Verilmesi, Tekstil İşveren, Aralık 2005, 41-43. "... davalı işverenin alt işverene verilebilen temizlik, tahliye ve tahmil gibi yardımcı işleri ihaleye çıkardığı, ihalenin Kamu İhale Kanunu'na uygun olarak yapıldığı, davacıyı işe alan ve çalıştıranın dava dışı alt işveren olduğu anlaşıldığından ve muvazaa iddiası da yerinde görülmediğinden, davacı işçi asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz", Y9HD., 24.1.2005, 30506/1232, Çimento İşveren, Mart 2005, 49-50; "Somut olayda davalı belediye tarafından temizlik ve çöp toplama işleri, 5272 sayılı yasanın yürürlükte olduğu dönemde 67. madde hükmüne uygun olarak alt işverene verilmiştir. Davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte yürürlükte olan 5393 sayılı yasanın 67. maddesine göre de, davalı belediyenin uygulaması yasaya uygundur. Böyle olunca davalılar asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayalı olduğu yönünde verilen karar hatalı olmuştur.", Y9HD., 23.1.2007, 28847/440, www.kazanci.com (25.4.2013). Yargıtay üzerinde tartışılabilecek bir kararında da şu sonuca varmıştır: "Paketleme veya torbalama işinden önceki aşamaların doğrudan üretimle ilgili olması nedeniyle asıl iş kabul edilmesi, bu aşamalardan sonraki işlerin tahmil ve tahliye işleri ile bağlantılı olması nedeniyle yardımcı

OLAY 3

Kanun yardımcı işlerin alt işverene verilmesini herhangi bir koşula bağlamamıştır[14].

Asıl işin bir bölümünün alt işverenler tarafından yerine getirilmesi ise İş Kanununda bazı koşullara bağlı kılınmıştır. Asıl iş, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesi ile doğrudan ilgili olan ve teknik amacın gerçekleşmesine yönelik süreç kapsamında yer alan faaliyetlerdir[15]. Alt İşverenlik Yönetmeliği, asıl işi mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş olarak tanımlamıştır (md.3/1,c). İşK.2/6'ya göre "asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ancak alt işverenler tarafından yürütülebilir. Otoyol yapımında köprü ve viyadük; özel

---

iş olduklarının kabulü gerekir." Y9HD., 29.5.2006, 13218/15765, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Alt İşverene Verilen Yardımcı İşte Muvazaa İddiası ve İşe İade Davasında Sorumluluk, Tekstil İşveren, Mart 2007, Hukuk Eki 11, 2 vd.; Yargıtay bir kararında temizlik işini ayrı bir iş olarak nitelendirmiş ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulamayacağına hükmetmiştir: "Davada, anılan 87. maddenin uygulanabilmesi için bir kimsenin asıl işle, bölüm ve eklentilerince iş alması, kendi nam ve hesabına sigortalı çalıştırıyor olması gerekir. Oysa somut olayda temizlik şirketinin davacıya ait asıl işten yani davacının yaptığı işin faaliyet alanından, bölüm veya eklentilerinden iş almış değildir. Sadece işyerinin temizlenmesi işini almıştır. Böyle bir iş bağımsız bir iş olup davacı ile temizlik şirketi arasında yapılan sözleşme taşeronluk sözleşmesi değildir. Anılan sözleşme, "anahtar teslimi iş yapma" niteliğini taşıyan bir sözleşmedir. Böyle olunca da davacı, temizlik şirketinin prim borcundan ötürü Kuruma karşı teselsül hükümleri uyarınca sorumlu değildir." Y9HD., 13.9.2001, 4151/5593, Çimento İşveren, Kasım 2002, 65; "Güvenlik hizmeti davalı işverenin asıl işine göre yardımcı iş niteliğinde olduğundan alt işverene verilebilir." Y22HD., 20.1.2012, 18465/336, *www.*kazanci.com (3.9.2014); "Yardımcı işler kapsamında kabul edilen yemek hizmetleri bakımından davalı şirketler arasında asıl alt işveren ilişkisi bulunduğundan her iki şirketin de dava konusu hak ve alacaklardan sorumlu tutulması gerekir. Y9HD., 10.07.2014, 32601/24697; "Anılan kanun maddeleri ve dosya kapsamı dikkate alındığında veri hazırlama ve kontrol işletmenliği işinin yardımcı iş olduğu, yardımcı işin bölünerek taşeron firmaya verilmesinde kanuni bir engel bulunmadığı anlaşılması karşısında davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 13.04.2015, 8388/13297. Doktrindeki farklı tanımlar için bkz. Hande Bahar **Aykaç**. Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 101-102.

[14] **Güzel**, Alt İşveren, 47-48; **Soyer**, Alt İşveren, 26; **Alpagut**, Alt İşveren, 18; **Taşkent**, Alt İşveren, 35; Kübra **Doğan Yenisey**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Bu İlişkiden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar", Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamadaki Sorunlar, İş Müfettişleri Derneği Yayını, İstanbul 2010, 32; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 42; **Demircioğlu Korkmaz Kaplan**, 27.

[15] "İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir işkolunda faaliyet var ise ayrı işkolundan söz edilebilir. İşletme işkolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.", Y9HD., 19.10.2010, 28347/29713, www.kazanci.com (28.8.2014); "Somut olayda, davalı PTT Genel Müdürlüğü'nün posta tekeli dışında kalan gönderilen dağıtım hizmetleri, ihale ile 3. kişilere ve en son olarak da davalı Emir Müteahhitlik şirketine verilmiştir. Davacı bu işte, ihaleyi alan şirketler değiştiği halde çalışmış ve en son davalı şirket tarafından iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davalı kurum tekel niteliğindeki posta dağıtım işi için yasa ile kurulmuştur. Kurum, gönderilen kıymetli evrak, mektup, havale gibi adrese gitmesi gereken belgeleri, kabul etmekte, adresine ulaşması için nakil etmekte ve gönderilen yerde bulunan işyerindeki elemanları ile de gönderilen adrese dağıtmaktadır. Davalı kurum posta tekeli dışında kalan dağıtım işinde de, aynı prosedürü uygulamaktadır. Posta tekeli dışında kalan gönderilerin kabulü, nakli ve dağıtımı işi, yardımcı iş olarak kabul edilemez. İhale ile alt işverenlere verilen bu iş, tekelindeki posta dağıtım işi gibi, asıl işin. Yukarda ki hükümler dikkate alındığında, kural olarak asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün değildir. Davalı kurumun verdiği asıl işin bir bölümü olan posta dağıtım işinin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir yönü de bulunmamaktadır. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davalı PTT Genel Müdürlüğü gerçek işverendir." Y9HD., 14.5.2007, 3132/14914, Çalışma ve Toplum, 2007/2, 240-243; "M... işyerinde unlu mamuller yapımı ve satışa sunumu işi asıl işin bir bölümü olarak değerlendirilse dahi, verilen işin, işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu kabul edilmelidir. Unlu mamullerin özellikle imali özel bir teknolojiyi, birikimi ve ayrı bir yetki belgelerine sahip olmayı gerektirir. Unlu mamullerin teşhir ve satışa sunumu aşamasında da mağazacılık uygulamalarının dışında özel yöntemler kullanılabilir. Bu yönden de somut olayda asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinde yasaya aykırılık bulunmamaktadır.", Y9HD., 27.3.2012, 26973/10277, *www.*kazanci.com (28.8.2014). Doktrindeki tanımlar için bkz. **Aykaç**, Asıl İş-Yardımcı İş, 97-98.

hastanede laboratuvar; tekstil fabrikasında boyama işi veya hizmetleri bu tür işlere örnek olarak gösterilebilir[16].

Hükümde yer alan *işletmenin ve işin gereği* ve *teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme* kavramları alt işveren uygulamasını oldukça sınırlandıran ve uygulamada sorunlara yol açabilecek niteliktedir.

Asıl işin bir bölümünün alt işverene bırakılmasında *işletmenin ve işin gereği* koşulu ile *teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme* koşulunun birlikte mi aranacağı yoksa bunlardan birisinin bulunmasının yeterli mi olacağı hususu İş Hukuku öğretisinin tartışma konuları arasında yer almıştır.

Görüşlerden ilkine göre, "Yasada açıkça "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" denilmektedir. Madde ile güdülen amaç dikkate alındığında, bu ifadede yer alan "ile" sözcüğünü "olarak" biçiminde değerlendirmek yerinde görülmelidir. Dolayısıyla, maddenin bu cümlesine göre, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, bunun işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Açıkçası, buradaki ölçüt bir bütündür; bölünemez. Sözgelimi, işveren sadece "işletmenin ve şin gereği" olarak (ekonomik neden öne sürerek) asıl işi bölüp alt işverene veremez. Bunun tersi kabul edildiğinde "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sınırlandırmasının hiçbir anlamı kalmaz. Zira böyle bir yorum doğrultusunda işveren sadece işletmenin ve işin gereği olduğunu öne sürerek asıl işi kolaylıkla bölebilir; alt işverene verebilir. Bu da maddenin konuluş amacı ile bağdaşmaz; yapılan düzenlemeyi anlamsız kılar"[17].

Diğer görüş ise bu koşulların birlikte aranmaması gerektiği doğrultusundadır. Bu görüşe göre İşK.2/6'da getirilmiş olan ölçüt bölünebilir nitelikte olup, bir bütün olarak yorumlanmamalıdır. Başka bir ifade ile işveren sadece teknoloji ve uzmanlık gereklerinde değil, salt işletme gereklerine dayanarak da alt işverene iş verebilir. Dolayısıyla iki kavram arasında yer alan "ile" bağlacı "veya" şeklinde anlaşılmalıdır[18].

---

16 **Eyrenci Taşkent Ulucan**. 36.

17 **Eyrenci Taşkent Ulucan**. 36-37. Aynı görüş için bkz. Savaş **Taşkent**. Alt İşveren. Legal İHSGHD., 2004/2, 364; Ali **Güzel**. İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2004/1, 48. 49; Bekir **Uzun**. Yeni İş Yasası Seminer. İTO Yayınları, İstanbul 2004, 29; **Ayan**. 509, 510; **Özveri**. Alt işveren, 393, 394. **Akyiğit**, Alt İşverenlik. 38; **Narmanlıoğlu**. 124.

18 Gülsevil **Alpagut**, 4857 Sayılı İş Yasası İle Alt İşveren Kurumundaki Yeri Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumu'na Bakışı, Ankara 2004, 18; Ömer **Ekmekçi**. Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları. Mercek, Yıl:8, S.31, Temmuz 2003, 134; **Tunçomağ Centel**, 60; Fevzi **Şahlanan**, Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Çeşme Semineri Notları, 2003, 90; Cevdet İlhan **Günay**. Yargıtay Kararları Işığında Alt İşveren Sorunlarının Değerlendirilmesi, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumu'na Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümü Semineri, Intes, Ankara 2004, 18. 19; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**. 36; **Soyer**. Alt İşveren, 492; Engin **Unsal**. 4857 Sayılı Yasaya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İHSGHD., S.6, 2006, 543-544; Murat **Engin**, Üçlü İş İlişkileri, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005, 16 vd.; **Aykaç**. 136. İkinci görüşe katılan **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal** bu görüş sahiplerinden bazı hususlarda ayrılmaktadır. "Kanaatimizce de "ile" sözcüğünün "veya" olarak anlaşılması Kanun hükmünün maksadına uygun düşer; şu şartla ki alt işverene bırakılabilmesi bakımından bir işin işletmenin ve işin gereği olması yetmez, işletmenin ve işin gereği uzmanlık gerektiren bir iş olması icap eder. Buna göre "uzmanlık gerektiren iş" tabirinin "teknolojik nedenlerle" sınırlı tutulmaması; "işletmenin ve işin gereği" ifade-

OLAY 3

Yargıtay'ın kararları ilk görüşe uygundur:

"Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Yasa'nın 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır."[32]

İkinci görüş alt işveren kurumuna işlerlik kazandırabilmek açısından yerindedir. Gerçekten her iki ölçütün birlikte aranması alt işveren sözleşmelerinin yapılmasını imkânsızlaştıracaktır. Kaldı ki, bu ölçütler de son derece soyuttur. Bununla birlikte kanun metninin kaleme alınış tarzı bu ölçütlerin birlikte ve bütün olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Hükümde yer alan "ile" ibaresini "veya" olarak değerlendirmek mümkün değildir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği öğretide bu tartışmayı bir ölçüde sonlandırmıştır. Yönetmeliğin 11. madcesine göre, "Ancak asıl iş; a) İşletmenin ve işin gereği, b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının *birlikte gerçekleşmesi hâlinde* bölünerek alt işverene verilebilir". Görüldüğü üzere Yönetmelik her iki koşulun birlikte aranması gerektiğini hüküm altına almıştır.

---

sini de kapsadığı kabul edilmelidir. Aksi halde, salt işletmenin ve işin gereğinin yeterli görülmesi uygulamada kanunun alt işverenlik hükümlerini dolanma olanağı veren bir yorum olur. Zira, "işletmenin ve işin gereği" yalın olarak işverene asıl işin bir bölümünü keyfi olarak bir başka işverene bırakma olanağı verecek kadar sübjektif bir kavramdır. Şu halde asıl işin bölünerek bir alt işverene bırakılabilmesinin temel koşulu uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır.". **Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal**, 216. 217; **Başbuğ Yücel Bodur**, 86.

[32] Y7HD., 7.3.2013, 16442/12559, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 415-420.

[33] Yargıtay bir kararında da ilk görüşe uygun olarak belediyelerin asli işlerinden olan temizlik işinin alt işverenlere devredilemeyeceğine karar vermiştir. Y9HD., 30.5.2005, 14388/19766. Karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Asıl İşlerin Alt İşverene Verilmesinin Taşeronluk Sözleşmesini Geçersiz Kılması, Tekstil İşveren, Kasım 2005, 41-43. Yargıtay bir başka kararında da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için teknolojik gerekçelikle alt işverene verilmesi gerektiğine hükmetmiştir: "...4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre: Bir işverenden, yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardım işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde de asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmektedir. Hükme esas olunan bilirkişi raporu ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacı işçilerin yaptıkları işlerin ve çalışılan işyerinin Yasanın aradığı anlamda teknoloji gerektirmemektedir. Dolayısıyla burada asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarının gerektirdiği unsurlar gerçekleşmemiştir", Y9HD., 14.9.2006, 24492/22445. Çalışma ve Toplum, 2007/1, 270, 271. Yargıtay bir başka kararında da şu sonuca ulaşmıştır: "Dosya içeriğine göre davalı belediyece park ve yeşil alanların bakım ve onarım işleri ile makine ikmal bakım ve onarım işleri ve temizlik işlerinin ihale ile alt işverenlere yaptırıldığı anlaşılmaktadır. İhale tarihi itibariyle belirtilen hizmetlerin dışarıdan satın alma yolu ile temin edilmesi 5393 sayılı yasanın 67. maddesi uyarınca mümkündür. Bu nedenle davalı belediyece belirtilen işlerin taşerona devredilemeyeceği yönünde mahkemece varılan sonuç doğru değildir." Y9HD., 4.12.2006, 30340/31894, Çalışma ve Toplum, 2007/2, 224, 225; "Yapılan açıklamaların ışığında somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde, davalı tarafından ihale ile verilen işler davacının çalıştığı tarihte yürürlükte olan 4628 sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 15. maddesinin (g) fıkrası uyarınca uzmanlık gerektiren işler olduğundan; yapılan sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olduğundan söz edilemeyeceği gibi davacının bağlı olduğu işveren şirket ile davalı Elektrik Üretim A.Ş. arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun Alt İşveren Yönetmeliğinde belirtilen şartlara uygun olduğu kabul edilmiştir.", YHGK. 22.4.2015, 22-158/1242, Çalışma ve Toplum, 2015/4, S.47, 326.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında, asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK.2/7). Bunun sonucu olarak, işveren asıl işin bir bölümünü alt işverene verdiğinde, artık o işte kendi işçilerini çalıştıramaz[21].

(3) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalıdır.

Alt işverenin üstlendiği iş, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü sürece devam etmelidir. Bu anlamda fabrika sahasına duvar yapılması işini alan işveren alt işveren olarak nitelendirilemez[22]. Zira duvar yapılması işi işyerinde asıl iş sürdükçe devam eden ve asıl işe bağımlı bir iş değildir. Aynı şekilde bir otelin çatı tamiratı da alt işverenlik ilişkisi kurulmasını sağlayamaz[23].

(4) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde çalıştırmalıdır.

Bir işyerinde alıcığı iş için görevlendirdiği işçilerini değişik işyerlerinde çalıştıran kişinin, İş Kanunu açısından alt işveren olarak kabul edilebilmesi mümkün değildir[24].

---

21 **Güzel**, Alt İşveren, 50; **Tunçomağ/Centel**, 61; **Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, 37; Kadir **Arıcı**, Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu, İÜİFM, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006, 504; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 87.

22 "Davalılardan EÜAŞ ile diğer davalılar ortak girişim arasında, maden sahası üzerindeki üst örtü tabakasının kaldırılması (dekapaj) işi için sözleşme yapılmıştır. Yüklenicilerin işi, maden üst örtü tabakasının kazılması, yüklenmesi, taşınması, taşıma yollarının yapılması ve bakımı, projede belirtilen alanlara dökülmesi ve serilmesi şeklinde olup, sürekli bir arz eden bir iş niteliğinde değildir. İşin tamamlanması ile sözleşme konusu faaliyet de sona erecektir. EÜAŞ elektrik üretim işi yapmakta olup, üstlenmiş olduğu mal ve hizmet üretimi açısından yüklenicilere verilen iş asıl iş veya yardımcı iş niteliğinde değildir." Y9HD., 3.7.2012, 42280/25870, www.kazanci.com (2.9.2014).

23 "Bu bakımdan, binanın çatı onarım işinin tamamının üstlenilmiş olması halinde taşeron işçisinin uğradığı zarardan asıl işveren sorumlu değildir.", Y9HD., 11.4.1995, 946/12377, İşveren, Ağustos 1995, 18.

24 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "1475 sayılı eski Kanunda da "işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran işveren" ifadesiyle yer alan bu koşul, öğretinin bizim de katıldığımız kısmına göre 1475 sayılı Kanun bağlamında, alt işverenliğin koşulu olarak değil, asıl işverenin birlikte sorumluluğunun koşulu olarak yer almıştır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin oluşabilmesi için işçilerin tamamının asıl işverenden alınan işe özgülenmiş olması gerekmez. Asıl işverenden alınan işte çalıştırılan işçilerinin bazılarının aynı zamanda başka işverenlerden alınan işlerde de çalıştırılmış olması iki işverenin arasındaki alt işverenlik ilişkisinin varlığında tereddüt yaratmamalıdır. Ancak bu durumda asıl işverenin, aynı zamanda başka işverenlerin işinde de çalıştırılan alt işveren işçilerinin haklarından alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluğu söz konusu olmaz.", 190, 191. Bu görüşte olan yazarlar için bkz. 222, dn.135. Yargıtay'ın şu kararı da bu görüş doğrultusundadır: "Davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti asıl işverenin alt işverenin işçilerinin hak kazanacakları alacaklardan sorumlu tutulabilmesi için yeterli değildir. Bu sorumluluk için işçinin münhasıran asıl işverenin işyerinde çalışması gerekir. Davacının dava konusu dönem içerisinde farklı işyerlerinde adına sigorta prim bildirgesi verildiği anlaşılmaktadır. Davalı asıl işveren de alt işveren işçisi olan davacının münhasıran kendi işyerinde çalıştırılmadığını savunmuştur. Bu husus araştırılmadan eksik inceleme ile davacının tüm çalışma süresinden doğan alacaklardan davalı asıl işvereni de alt işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması hatalıdır.", Y9HD., 10.12.2007, 32136/37354, Çalışma ve Toplum, 2008/17, 249. Görüşüme göre, 1475 sayılı Kanun açısından bir başka işverender iş alan kişinin alt işveren sıfatını elde edebilmesi işçilerini sadece o işyerinde çalıştırılma koşuluna bağlı değildi. Ancak asıl işverenin hukuki sorumluluğu için bu koşul aranıyordu: "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur." (1475 İşK.2/son). Oysa 4857 sayılı İş Kanunu bir başka işverenden iş alan kişi ile kurulan ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olabilmesini işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırma koşuluna bağlamıştır: "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

(6) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır.

Kural olarak alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin sonradan tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisinin kurulmasını engellemez. Buna göre daha önce işyerinde çalışan ve ayrılan bir kişinin ortağı olduğu bir şirket, bu işyerinin güvenlik işini yürütebilir.

Yukarıdaki açıklamalarımıza göre;

- İ ile A arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bir bölümünün alt işverene verilmesini gerektirecek *işletmenin ve işin gereği* ile *teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren* nedenlerin bulunmasına bağlıdır. Dokuma fabrikasının iplik boyama ünitesi açısından bu koşulların bulunup bulunmadığı hukuki bir değerlendirme değildir. Uyuşmazlık halinde bu koşulların bulunup bulunmadığını mahkeme belirleyecektir.

- İ ile B arasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi yoktur. Çünkü B, işçilerini sadece İ'ye ait işyerinde değil; değişik işyerlerinde çalıştırmaktadır. Bir diğer ifade ile alt işverenin bu işte görevlendirdiği işçilerini sırf bu işte özgülemiş olarak çalıştırması koşulu gerçekleşmemiştir. Bu nedenle İş Kanunu açısından B alt işveren olarak kabul edilemez.

- İ ile C arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamamıştır. İş Kanunu, yardımcı iş niteliğinde veya asıl işin bir bölümüne ilişkin olmayan işler için asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasına imkân tanımamıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre de alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam etmelidir (md.4/1,ç). Fabrika bahçesine yapılacak ek bina işi bu tanıma uymamaktadır. İ'nin kendisine ait olan arsa üzerinde yaptan konut işini C'ye vermesi halinde de alt işveren ilişkisi kurulamaz. Her şeyden önce bir işin bütünüyle bir başkasına verilmesi halinde alt işverenden söz edilemez. Ayrıca alt işverenin varlığı bir asıl işverenin bulunmasına bağlıdır. İ'nin kendi adına işçi çalıştırmadığı bir işte asıl işveren sıfatı yoktur. Kısaca, olayda alt işverenliğin gerçekleşebilmesi için alt işverene verdiği işin geri kalan kısmında kendisi de işçi çalıştıran bir asıl işverenin varlığı gereklidir.

- İ ile D arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi yoktur. Çünkü asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverenin üstlendiği işin asıl işverene ait işyerinde yapılması gerekir.

---

düstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren, C.7, S.5, Eylül 1993, 6; **Alpagut**, Alt İşveren, 17; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 34; **Soyer**, Alt İşveren, 17, dn.4. Buna karşılık alt işveren tarafından üstlenilen işin asıl işverene ait işyeri dışında da yapılabileceği görüşü ileri sürülmektedir. Bkz. **Canbolat**, 26, 27; **Demir**, 24. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre alt işverenin aldığı işi işyerinde yerine getirmesi hükmü dar yorumlanmamalıdır. Yazara göre, "Öğretide örnek olarak verilen kimi hallerde de görüldüğü üzere alt işverene bırakılan bir takım işler, asıl işverenin işyeri dışında ifa edilebilir, hatta ifa edilmesi bu şekilde mümkün niteliktedir. Şu halde işin niteliğine bakmadan kat'i bir yargıya varmak doğru değildir.", 220. **Süzek**'e göre de "Bu ifadeyle işin mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içinde yerine getirilmesi koşulu aranmamıştır. Örneğin kendi araçlarıyla bir yolun yapımına kum veya termik santral'e kömür taşıma ya da işyerinde üretilen malları teslim yerine kadar nakletme işini üzerine alan kimse, işi asıl işverenin işyerinde yerine getirmemesine karşın alt işveren sayılır", 165.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 43.

- İ ile E arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi yoktur. Çünkü E bu işi tek başına yapmaktadır ve İş Kanunu hükümlerine göre işveren niteliğine sahip değildir[28].

- İ ile F arasında alt işveren ilişkisinin kurulup kurulamayacağı ise öğretide tartışma konusu olmuştur. Yukarıda açıklandığı üzere İş Kanunu yardımcı işlerin ve bazı koşullara bağlı olarak asıl işin bir bölümünde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabileceğini kabul etmiştir. Acaba işverenin, işçilerini işyerinden evlerine götürüp getirmesi için başka bir işverenle yaptığı taşıma sözleşmesi ile alt işveren ilişkisi kurulabilir mi?

Öğretide baskın görüşe göre, işyerinde üretilen malların teslim yerine kadar nakledilmeleri, termik santrale kömür taşıması[29], işçilerin işyerine götürülüp getirilmesi işleri için asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilir[30].

Bize göre de, işçileri taşıma işini asıl işe yardımcı iş olarak kabul etmek gerekir. Böylelikle servis firması sahibinin çalıştırdığı işçiler de, İş Kanununun alt işveren işçileri için sağlanan birlikte sorumluluk güvencesi kapsamında yer alırlar.

2- Kanun koyucu asıl işverenin ekonomik açıdan alt işverene nazaran daha güçlü olduğu düşüncesiyle, alt işverenin çalıştırdığı işçilen korumak ve onlara güvence getirmek amacıyla, alt işveren ile asıl işveren arasında müteselsil (birlikte) sorumluluk bağı öngören düzenleme getirmiştir[31].

Alt işveren kendi işçilerine karşı, o işyeri ile ilgili ve İş Kanunundan veya iş sözleşmesinden ya da alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden asıl işvererle birlikte sorumludur (İşK.2/6)[32]. Buna göre işçi, asıl işveren

---

[28] **Süzek**. 162; **Aykaç**. 64 vd.

[29] Maden ruhsat alanlarının maden arama ve işletme ruhsat sahibi tarafından sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye bir süre bırakılması, maden ocağının işletilmesini üstlenen gerçek veya tüzel kişinin ise, ruhsat sahibine ürettiği her bir ton maden için bir miktar ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşme rödovans sözleşmesi olarak adlandırılır. Yargıtay verdiği kararda Türkiye Taş Kömürü Kurumu ile rödovans sözleşmesi kapsamında maden işleten şirket arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin oluşmayacağına hükmetmiştir Y22HD., 28.05.2019, 5412/13235; Aynı yönde Bkz. Alper **Uyumaz**/ Fatma **Güngör,** Rödovans Sözleşmesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, 2015, 160. "Rödovans sözleşmesinde, mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkını alan gerçek veya tüzel kişilerin bu haklarını üçüncü kişilere devretmesi söz konusudur. Bu nedenle, rödovans sözleşmesince alt işveren sözleşmesinde olduğu gibi biri asıl işveren, diğer alt işveren olan iki işveren bulunmamaktadır. Ruhsat sahibi, yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan başka bir işverenle alt işverenlik sözleşmesi düzenlememektedir. Diğer bir deyişle, maden kanununa uygun olarak akdedilen rödovans sözleşmesi yukarıda ifade edilen alt işverenlik sözleşmesinin unsurlarını taşımamaktadır.

[30] **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 34; **Taşkent**, Alt İşveren, 363; **Demir**, 23; **Güzel**, Alt İşveren, 38; **Soyer**, Alt İşveren, 17-18; **Alpagut**, Alt İşveren, 17; Münir **Ekonomi**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul 2008, 30, 31.

[31] **Çelik**, Asıl İşveren, 169, **Esener**, 79; **Ekonomi**, 54; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 224; **Demir**, 23; **Soyer**, Alt İşveren, 23; **Narmanlıoğlu**, 131; **Tuncay**, Asıl İşveren, 67; **Tunçomağ/Centel**, 59; **Canbolat**, 71; **Centel**, 57; **Erkul**, 124; **Çenberci**, 149; **Şahlanan**, Alt İşveren, 328; **Sümer**, 18; **Süzek**, 171; **Özdemir**, 23; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 86.

[32] "Davalı alt işveren tarafından ileri sürülen zamanaşımı def'inden diğer davalı asıl işverenin yararlanıp yararlanamayacağı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki borçluluk ilişkisi teselsül esaslarına tabidir. 4857 Sayılı Kanunun 2/7 maddesindeki sözü edilen hukuki ilişkı işçiyi koruyucu amacıyla ortaya konduğu için normun amacını (ratio legis) göz önünde tutan klasik teselsül anlayışından farklı kendine özgü (sui generis) bir teselsül söz konusudur. Normatif dayanağı Borçlar Kanunu madde 141 dir. Böyle hallerde müteselsil borçlulardan biri tarafından ileri sürülen zamanaşımı

ve alt işverene veya bunlardan yalnız birine başvurabilir[33]. Ancak işçi birinden aldığı miktarı, diğerinden isteyemez. Asıl işveren, alt işverenin işçisine ödediği miktarı, alt işverene rücu edebilir[34] [35].

Kanunda belirtilen birlikte sorumluluk, ihbar, kıdem, kötüniyet ve iş güvencesi tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık ücretli izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi işçilik haklarının tamamını içerir[36] [37].

---

def'inden diğer borçluda yararlanabilir. Yine 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Borçlar Kanununun 164. maddesinde "Müteselsil borçlulardan biri, alacaklıya karşı, ancak onunla kendi arasındaki kişisel ilişkilerden veya müteselsil borcun sebep ya da konusundan doğan def'i ve itirazları ileri sürebilir." hükmü yer almaktadır. Bu hüküm uyarınca müteselsil borçlulardan biri tarafından ileri sürülen zamanaşımı def'inden diğer borçluda yararlanabilir.", Y9HD., 29.2.2012, 43835/6406, www.kazanci.com (6.9.2014); "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 155. maddesi hükmü, "Zamanaşımı müteselsil borçlulardan veya bölünemeyen borcun borçlularından birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş olur." kuralını içermektedir. Bu maddeye göre müteselsil borçlulardan birine karşı zamanaşımının kesilmesi diğer müteselsil borçlulara karşı da zamanaşımını keser. (818 sayılı BK. mad.134) Kabule göre, yeni Borçlar Kanunu döneminde eksik teselsül-tam teselsül ayrımının kaldırılmış olması karşısında, bu dönemde açılan davalar bakımından Dairemizin uygulaması, davalıların birisinin zamanaşımı def'inde bulunması halinde bunun ortak def'i kabul edilerek zamanaşımı def'inde bulunmayan davalılara da sirayet edeceği yönündedir.", Y9HD., 27.04.2017, 4610/7398.

[33] "... bu davada olduğu gibi, dayanışmalı sorumluluğun söz konusu bulunduğu hallerde, davalı, bir çeşit serbestiye sahiptir. Dilerse dayanışma sorumluluk halinde bulunan asıl işveren ve alt müteahhitle birlikte; dilerse bunlardan yalnız birine başvurabilir. Buna engel bir yasa hükmü yoktur", Y9HD., 22.12.1970, 9832/14588, **Çenberci**, 150. dn.134. Aynı doğrultuda Y9HD., 23.2.1998, 21408/2275, TÜBA/İİÇB. 1179, Haziran 1998: Y9HD., 08.11.2017, 29450/17688; Y9HD., 18.09.2017, 20669/13564.

[34] Geniş bilgi için bkz. Mahmut **Kabakçı**/Arzu **Hacıoğlu**, Asıl İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36, 91 vd.

[35] "Somut olayda, mahkemece, son alt işveren olarak dava dışı işçiyi çalıştırmasından dolayı kıdem tazminatı alacağının tamamının davalıya rücuna karar verilmiştir. Ancak, davacının kıdem tazminatı alacağına konu ödediği işçilik haklarından doğan bedelden, davalı şirketin dava dışı işçiyi çalıştırdığı dönemi kapsayan kısmından sınırlı sorumlu olacağı, bu işçinin davalı dışında başka alt işverenler yanında da çalıştığı, tek alt işverenlerinin davalı olmadığı, bu nedenle dava dışı işçinin davalı işçisi olarak çalıştığı süre bir yıldan az olsa bile işçiyi çalıştırdığı süre ile orantılı olarak kıdem tazminatının bu alt işverenden tahsiline karar verilmesi gerektiği gözetilerek yapılacak inceleme sonucuna uygun bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde eksik incelemeye dayalı olarak hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir", Y13HD., 22.02.2018, 4673/2381; Y13HD., 22.02.2018, 4673/2381; Y13HD., 22.02.2018, 4400/2375.

[36] **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 39.

[37] "Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün doğayı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.... Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.", Y9HD., 21.2.2008, 23429/20721, www.kazanci.com (29.8.2014); "Feshin geçersizliği ve işe iade davasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu takdirde, her iki işverene birlikte dava açılmasında işçi açısından yarar vardır. Muvazaa olmadığı sürece, alt işveren işçisi ile ilgili davada istemin ve verilecek kararın, feshin geçersizliği ve işe iade yönünden alt işveren, ancak feshin geçersizliğine bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden her iki işverenin birlikte sorumluluğu kapsamında olması gerekir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmadığı, kısaca asıl-alt işveren ilişkisi bulunduğu iddia edilip, sadece asıl işverene karşı dava açıldığında, davacının işvereni ve iade edilecek alt işveren olduğundan husumetin tevcihinde hata kabul edilerek, alt işverene dava dilekçesi tebliğ edilerek, davalı taraf olarak davaya kabul edilmelidir. Davacı tarafın muvazaa veya asıl işveren alt işveren ilişkisinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6-7 maddesindeki koşulları kapsamında kalmadığı iddia edildiğinde ise, davaya asıl işveren bakımından devam edilmeli ve sonuçta muvazaa bulunmadığı, asıl alt işveren ilişkisinin yasaya uygun kurulduğu kabul edildiği takdirde, iş ilişkisinin tarafı olmayan asıl işveren yönünden feshin geçersiz-

OLAY 3

Asıl işveren ile alt işveren arasında birlikte sorumluluk getiren hükmün uygulama alanı sınırlıdır. Asıl işveren, alt işverenin işçilere karşı olan her türlü yükümlülüklerinden değil, sadece İş Kanunu, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden ve bunlardan kendi işyeri ile ilgili olanlarından ve bu işyerinde çalıştıkları süre ile sorumludur[38]. Bu nedenle daha önce bir başka işyerinde ortaya çıkan ücret alacağı veya özel bir alacak için asıl işverenin sorumluluğu söz konusu değildir. Yine işçinin, asıl işverenden alınan işte çalışmasından kaynaklanmayan taleplerden asıl işverenin sorumluluğu yoktur. Asıl işverenin sorumluluğu işin alt işverene verildiği tarihten itibaren başlar[39].

Ayrıca işçinin ölümü halinde de mirasçılar karşısında birlikte sorumluluk devam eder[40]. Belirtmek gerekir ki, hukuka uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçileri, asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz ve bu sözleşmeye dayanarak parasal talepte bulunamazlar[41].

İş Kanununun 2/son maddesinde düzenlenen sorumluluk sadece *hukuki sorumluluk* olup, cezai sorumluluğa ilişkin değildir. Bu nedenle, cezaların şahsiliği ilkesi gereği, alt işverenin işçisi nedeniyle ortaya çıkacak cezai sorumluluk, asıl işvereni ilgilendirmez[42]. Aksinin kabulü, asıl işveren ile alt işveren arasında birlikte sorumluluk bağı kurulmasının amacına ters düşer.

Asıl işverenin birlikte sorumluluğu, alt işverenin işçisinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, hak kazandığı kıdem tazminatını da kapsar.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında şu ilkelere yer vermiştir:

> *"Alt işveren işçisi, alt işveren tarafından alt işverenin aldığı işten dolayı bu süre zarfında sadece bu işte çalışmış ve alt ve asıl işveren arasındaki ilişki sona erdiğinde veya asıl işveren alt işveren ilişkisi devam ederken iş ilişkisi sonlanmış ise, işçinin feshe bağlı alacakları dâhil tüm işçilik alacaklarından asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur, işçi asıl işveren ilişkisi başlamadan önce de alt işveren işçisi olarak, alt işverenin kendi işinde veya alt işverenin üstlendiği farklı bir asıl işverende çalışmış ve işçinin iş sözleşmesi*

---

liği ve işe iade davasının husumetten reddi gerekecektir.", Y9HD., 08.11.2017, 29450/1768; "Asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçinin ödenmeyen ikramiye alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur.", YHGK., 10.10.2012, 9-849/704, www.kazanci.com (29.8.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 24.1.2011, 44022/162, Toprak İşveren, Haziran 2011, 21.

38 "Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisince sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlatmak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. (Daremizin 09.06.2008 gün ve 2007/40942 Esas, 2008/14420 Karar sayılı ilamı).", Y22HD., 24.2.2015, 4508/7083, www.legalbank.net (30.1.2019).

39 Y9HD., 22.2.2001.19790/3151, İşveren, Mayıs 2001, 19, 20.

40 **Soyer**, Alt İşveren, 23; **Tunçomağ Centel**, 60.

41 "Davalı ile alt işverenler arasında yapılan sözleşmelerin muvazaaya dayandığı somut olay yönünden kanıtlanabilmiş değildir. Böyle olunca alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmadığından davalı üniversite ile davacının üyesi bulunduğu sendika arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin davacıya uygulanması mümkün değildir. Mahkemece toplu iş sözleşmesi farklarının hesaplanarak hüküm altına alınması ile yıllık izin ücreti hesabında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin çözetilmesi hatalı olmuştur.", Y9HD., 9.5.2011, 13846/13653, www.kazanci.com (3.9.2014).

42 **Centel**, 64.

sonra kurulan asıl alt işveren ilişkisi sırasında veya bitiminde sonlanmış ise, alt işveren tüm süre üzerinden işçilik alacaklarından sorumlu iken, asıl işveren sadece kendi dönemindeki süre ve ücret üzerinden alt işverenle birlikte sorumludur. Asıl işveren ilişkisi sona ermesine rağmen, işçi alt işverenin kendi veya alt işverenin yeni yüklendiği farklı bir asıl işverene ait işte çalışıyor ise, fesih ölçüsüne bağlı haklar hariç, asıl işverenin kendi dönemindeki ücret ve süre üzerinden ücret ve diğer işçilik alacaklarından alt işverenle birlikte sorumluluğu devam eder. İşçinin iş sözleşmesinin daha sonra sonlandırılması halinde ise asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona erdiği tarihteki süre ve ücret üzerinden, sadece kıdem tazminatı ve gerçekleşen işçilik alacaklarından alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Fesih olgusu asıl alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra gerçekleştiği için, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağından asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır."[43].

Olayda H, A'dar alamadığı ücret alacağını ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde hak kazandığı kıdem tazminatını İ'den isteyebilir.

3- İş Hukuku mevzuatında yer alan hükümler, işçiy koruma amacına yönelik olmaları nedeniyle emredici niteliğe sahiptirler. Bu nedenle söz konusu hükümler işçinin aleyhine değiştirilemezler. Emredici hükümlerin aksi ancak işçinin lehine olmak üzere kararlaştırılabilir. Dolayısıyla, işçinin korunması amacıyla getirilen ve asgari çalışma koşullarını düzenleyen kurallar *nispi emredici* niteliktedir[44]. İş Hukukunda işçinin lehine dahi olsa, değiştirilemeyecek *mutlak emredici* nitelikte hükümler de vardır.

Görüldüğü üzere, İş Hukukuna hâkim olan *işçiyi koruma ilkesi*, sözleşme yapma özgürlüğünü sınırlandırır. Bu nedenle, sözleşmeye konulacak hüküm ile işçiyi koruma amacı taşıyan ve asıl işveren ile alt işveren arasında birlikte sorumluluk bağı öngören İşK.2/6 hükmünün aksi kararlaştırılamaz[45]. Bir başka ifade ile sözleşmede yer

---

[43] Y9HD., 25.1.2010, 32292/1149, Çalışma ve Toplum, 2010/3, 414-415: "Dairemizin yerleşik kararlarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı dahi olsa ilave tediye ücreti gibi bazı alacaklar dışında işçinin ödenmeyen işçilik alacaklarından her iki işveren de müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. İşe iade davalarında ise dava, sadece gerçek işveren aleyhine açılmalı, sözleşmesi muvazaalı olan alt işveren de hasım gösterilmiş ise alt işveren yönünden muvazaa sebebiyle işe iade davasının reddine karar verilmeli, mahkemece feshin geçersiz olduğu sonucuna varılmış ise asıl işverenin işyerine iadeye karar verilmelidir. O hâlde yukarıdaki açıklamalar ışığında dava konusu kıdem tazminatı alacağından davalı Bakanlık ve son alt işveren olan davalı Şirketin müteselsilen sorumlu tutulması gerekmektedir.", Y9HD., 7.4.2014, 6638/11489. Çalışma ve Toplum, 2015/4, 452. Yargıtay'ın, işçinin iş sözleşmesinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra feshedilmesi halinde asıl işvereni de daha önce kendi işyerince geçmiş olan kıdeminden dolayı sorumlu tutan görüşü öğretide Aslı olarak eleştirilmektedir. **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**'a göre, "Asıl işverenin birlikte sorumluluğu açısından temel kural, asıl işverenin sorumluluğunun kendi döneminden doğan alacaklarla sınırlı olmasıdır. Oysa burada asıl işveren-alt işveren ilişkisi devam ederken doğan bir alacak söz konusu değildir. Gerçekten kıdem tazminatı feshe bağlı bir hak olup ancak iş sözleşmesinin feshi üzerine doğar. Kaldı ki, böyle bir durumda asıl işverenin bu hakkın doğup doğmadığını bilebilme ve kontrol edebilme olanağı da söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla karar, işçiyi koruyucu nitelikte olmakla beraber, teknik hukuk açısından eleştiriye açık olup, kanımızca isabetli olduğu söylenemez. Ayrıca yine öğretide de vurgulandığı gibi, kıdem tazminatı gibi kıdemine bağlı hak olan ve fesihle birlikte ödenmesi zorunluluğu doğan ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti açısından farklı bir sonuca ulaşmış olması da eleştiriye açık bir başka konudur." 120.

[44] **Ekonomi**, 16, 17; **Centel**, 37.

[45] Fevzi **Demir**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul 1990, 24; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 226; **Tuncay**, Asıl İşveren, 68; **Canbolat**, 72; **Soyer**, Alt İşveren, 23; **Süzek**, 172.

alan hüküm ile işçinin asıl işverene başvurması engellenemez. Böyle bir düzenleme ancak asıl işverenle alt işveren arasındaki iç ilişkide hüküm ifade eder[46].

Yargıtay bir kararında, asıl işveren ile alt işveren arasında imzalanmış bulunan teknik şartnamede, her türlü sorumluluğun işi yapan firmaya (alt işverene) ait olacağının kararlaştırılması halinde, bu hükmün işçiyi bağlamayacağı, İşK.2/son hükmünün kamu düzenine ilişkin olduğu ve işçinin aleyhine değiştirilmesinin de mümkün olamayacağı gerekçeleriyle, alt işverenin işçisinin uğradığı iş kazası nedeniyle, işçinin asıl işvereni de söz konusu kazadan birlikte sorumlu tutabileceğin kabul etmiştir[47].

Sonuç olarak, İ ile A arasında yapılan sözleşmede A'nın işçilerine karşı olan yükümlülüklerinden tamamen A'nın sorumlu olduğu ve İ'nin hiçbir sorumluluğunun bulunmadığı yolunda hüküm işçi açısından bağlayıcı değildir.

4- İş Kanununca düzenlenen asıl işveren ile alt işveren arasındaki birlikte sorumluluk, *hukuki sorumluluk* ile sınırlıdır[48]. Alt işverenin işçilerine karşı olan yükümlülükleri nedeniyle ortaya çıkan *cezai sorumluluk*, asıl işveren için söz konusu değildir[49]. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu alt işverenden alamadığı ceza miktarını asıl işverenden isteyemez.

5- İşverenler, alt işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak kendiliğinden kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümüdür (İşK.36/5).

Genel ve katma bütçeli dairelerle yerel idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanarak kurulan banka ve kuruluşlar; müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, müteahhitlere ödenecek her hakedişten önce işyerinde çalışan işçilerden müteahhit ve taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerden öderler (İşK.36/1). Bunun için hakediş ödeneceği ilgil daire tarafından işyerinde işyeri (şantiye şefliği) ilan tahtasında veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi görülebilecek yerlere yazılı ilan asmak suretiyle işçilere duyurulur. İşçilerin ücret alacaklarının *üç aylık* tutarından fazlası hakkında yukarıda belirtilen kuruluşların herhangi bir sorumlulukları yoktur (İşK.36/2)[50].

---

[46] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 226.

[47] Y9HD., 18.3.1988, 517/3080. **Canbolat**. Ek No:6. 166.

[48] **Centel**. 67; **Sümer**. 18. Ayrıca bkz. A. Ebru **Bozkurt Yüksel**. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9, 47 vd.

[49] **Centel**. 68; **Demir**, 31.

[50] "4857 sayılı İş Kanununun 36'ncı maddesinde, "Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye 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 hakedişlerinden öderler" şeklinde kurala yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini

İşK.36/1'de sayılan idarelerde görev alan müteahhitlerin bu idarelerdeki her çeşit teminatı ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası için hüküm ifade eder (İşK.36/3).

İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak kendiliğinden kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümüdür (İşK.36/son).

Olayda İ, alt işverenin çalıştırdığı işçilere ücretlerini, alt işverene yapacağı ödemeden kesmek suretiyle ödeyebilir.

6- İş Kanunu alt işveren uygulamasının kötüye kullanılmasına ve işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilmesine engel olmak amacıyla birçok sınırlandırma getirmiştir. Bunlardan biri de şudur:

> *"Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler".*

Benzer bir hüküm biraz daha yumuşatılarak Alt İşverenlik Yönetmeliğinde de yer almıştır:

> *"Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez." (AİY.4/1,d).*

Hükümde iki konuda sınırlama getirilmiştir:

Birincisi asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamamasıdır[51]. Görüldüğü üzere hüküm bu işçilerin alt işveren tarafından işe alınmalarına değil, bu surette haklarının kısıtlanmasına engel olmaktadır[52] [53].

---

kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerin bulunduğunun tespit edilmesi halinde, belli şartlarla ihale makamının sorumluluğu söz konusu olur. İhale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçilerin başvuruda bulunmamış olmaları, kamu kurumunun anılan madde kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.", Y7HD., 3.3.2015, 3239/3229. Çalışma ve Toplum, 2016/1 269.

51 Y9HD., 22.4.2004, 6280/9180, karar metni ve incelemesi için bkz. **Tankut Centel**. Taşeron İşçisinin Muvazaa İddiası, Tekstil İşveren, Ağustos 2004, 34 vd.; Alptekin Burak **Boydak**, Kamu Kuruluşlarının İşçilik Haklarından Sorumluluk, Ankara 2019, 36 vd.

52 **Süzek**, 176; **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 37-38. Aynı görüşte olan **Engin**'e göre, "Bu hükmün anlamı asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınmaması değil, işe alınan bu işçilerin haklarının kısıtlanmamasıdır. Bir başka ifadeyle alt işveren asıl işverenin işçilerini ancak eski çalışma koşullarını devam ettirme şartıyla çalıştırmaya devam edebilecektir.", Murat **Engin**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, 4. **Soyer**'e göre ise, "Buna karşılık "daha önce" o işye-

İkincisi ise, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulmasıdır[54]. Son düzenleme ile işçilerin örgütlenmelerı veya işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemek amacıyla karşılaşılan bu tür uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu sınırlamalara aykırı hareket edildiği takdirde ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler[55].

Kanunda belirtilen iki husus sadece örnektir. Hükümde "aksi halde ve genel olarak" ifadesi ile başka sebeplerle de muvazaa yapılabileceğini öngörmüştür[56].

İşyerinde daha önce çalıştırılan kişi[57] ile alt işveren ilişkisinin kurulmasının yasaklanmasına ilişkin hüküm öğretide haklı olarak eleştirilmekte ve bu hüküm ile girişim ve sözleşme özgürlüğünün engellendiği ve bu yönüyle Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmektedir[58].

Düzenlemenin hukuki niteliği de öğretide farklı yorumlara yol açmıştır. Bir görüş, bu hükmün haksız sonuçlara yol açmasını önlemek amacıyla, mutlak olmadığı, işverenin buna aykırı bir uygulamada bulunması halinde, kural olarak muvazaanın kabul edilebileceği ve aksinin işverence kanıtlanabileceği yolunda kanuni karine olduğu yö-

---

rinde çalışmış olan işçilerin işten ayrıldıktan uzunca bir süre sonra, muvazaa yaratmayacak şekilde gerçek bir alt işveren tarafından işe alınarak asıl işverenin işyerinde tekrar çalıştırılmalarını engelleyen herhangi bir düzenleme yoktur." At İşveren, 22; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 47.

55 "Davacının davalı belediye işyerinde çalışırken asli işi olan temizlik işinin dava dışı şirkete devredilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedilip, ertesi günü taşeron şirket tarafından düşük ücretle çalıştırılmaya başlandığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/VII. maddesi uyarınca, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacağından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlerle dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır." Y9HD., 11.7.2005, 18822/24469, www.kazanci.com.tr (20.3.2008); "Dosyaca mevcut hizmet alım sözleşmesine göre davalı işverence belirtilen işlerin dava dışı Z. Merkezi Hizmetler ve T.A.Ş. tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır. Adı geçen şirkete verilen ve davacının çalıştırıldığı işler yardımcı işler niteliğinde olup, bu yönü ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununa uygun kurulmuştur. İş sözleşmesi davalı bankaca feshedilen bir kısım işçi alt işveren tarafından daha düşük bir ücretle çalıştırılmaya devam edilmişse de, bu husus tek başına ilişkinin muvazaaya dayandığını göstermez. Ayrıca asıl işverenin denetim amacıyla bir kısım işçiyi aynı bölümde çalıştırması da feshin muvazaaya dayandığını kabule yeterli değildir. Dosyaca mevcut bilgi ve belgelere göre davalı işverence fesh'e dayanak yapılan alt işverenlik uygulaması kanuna uygun olduğu ve muvazaaya dayanmadığı anlaşılmaktadır." Y9.HD., 8.12.2010, 8024/32060, Çalışma ve Toplum, 2010/15, 284, 285.

56 Öğretide bu düzenleme eleştirilmekte ve hükmün Anayasa'daki eşitlik ilkesi (AY.10) ile herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne (AY.48) aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Bkz. **Akyiğit**, 77; **Demir**, 22; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 227.

57 **Güzel**, Alt İşveren, 59.

58 "İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek istenmiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde bu konuda bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabidir. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 7. fıkrasında sözü edilen hususların adi kanuni karine olduğu ve aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu kabul edilmelidir." Y9HD., 1.11.2010, 36161/31045, www.kazanci.com (28.8.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 15.6.2011, 3390/18137, Çalışma ve Toplum, 2012/2, 311-313.

59 **Demircioğlu/Korkmaz Kaplan**, 30. "Düzenlemede yer alan çalıştırılan ifadesi iş sözleşmesi kapsamında çalıştırılanlar olarak anlaşılmalıdır. Bu bağlamda işverenle iş ilişkisi olmayan şirket ortağı ile memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar bu kavramın dışında kalmalı ve alt işveren olabilmelidir."

60 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 129-130; **Süzek**, 177; **Akyiğit**, 77; **Arıcı**, Alt İşveren, 496, 497; **Güzel**, Alt İşveren, 59; **Narmanlıoğlu**, 130.

nündedir[59]. Başka bir görüşe göre, işçinin işten ayrılmasının üzerinden uzunca bir süre geçmişse muvazaadan söz edilemez ve işyerinden alt işveren olarak iş almasında hukuka aykırılık yoktur[60]. Bir diğer görüşe göre ise düzenleme mutlak emredici niteliktedir ve işyerinde daha önce çalışmış olan bir kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulmasına hiçbir koşulla izin verilmemiştir[61]. Biz de, hükme yönelik tüm eleştirilere katılmakla birlikte, hükmün mutlak emredici nitelikte olduğunu kabul etmekteyiz. Düzenlemenin yeniden gözden geçirilmesi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisini hukuka aykırı olarak sınırlandıran hükmün değiştirilmesinin yararlı olacağı düşüncesindeyiz. Kuşkusuz muvazaanın bulunması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunu kabul etmek gerekir.

Olayda daha önce işyerinde ustabaşı olarak çalışmakta olan G'ye ürünlerin paketleme işi verilmiştir. G de daha önce aynı ünitede çalışan ancak işveren tarafından işten çıkarılan işçileri daha düşük ücretle işe almak suretiyle paketleme işini üstlenmiştir. İş Kanunu bu tür iş ilişkisini asıl işveren-alt işveren lişkisinde muvazaa olarak kabul etmiş ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağını hükme bağlamıştır[62].

7- Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için yine *bir aylık* süre içerisinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yapmak zorundadır. Alt işveren; kendi işyerinin tescili için alt işveren ilişkisini kuran sözleşme ve gerekli belgelerle birlikte bildirim yapmakla yükümlüdür (İşK.3/2).

---

59 Öner **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İHSGHD., 2004/1, 22; **Süzek**, 178; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 232; **Soyer**, Alt İşveren, 22, 23.

60 "Hüküm yasak değil, aksi ispatlanabilecek yasal bir karine niteliğindedir. Bu sınırlama ile güdülen amaç, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını, bu ilişki dolayısıyla çalışanların hak kaybına uğramalarını önlemektir. Böyle bir durum yoksa, söz gelimi bir kimse işten ayrıldıktan sonra kurduğu bir şirket ile belli bir alanda ciddi faaliyetlere girişmiş, birçok işveren ile alt işveren olarak bağlantı kurmuş ve bu arada ayrıldığı işyerinde de iş almış ise, daha önce o işyerinde çalıştığı öne sürülerek, salt bu nedenle alt işveren sıfatı ortadan kaldırılamaz. Çünkü bu örnekte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı söylenemez." bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 38. **Tunçomağ/Centel**'e göre "daha önce" ifadesinin kısa bir zaman aralığı olarak anlaşılmasında yarar vardır. Aksi takdirde geçmişte işçi olarak çalışmış taşeronların hiçbir şekilde eski işyerlerince iş alamamaları tehlikesi ortaya çıkar. Bkz. 60. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre ise, "... Kanunun "... daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz" hükmü, mutlak anlamda uygulanamaz: uyuşmazlığa konu her ilişkide muvazaa, mevcut koşulların değerlendirilmesine göre ancak var veya yok sayılabilir. Bu fıkra hükmündeki "ve genel olarak" ifadesi de, her ilişkide muvazaa düşünülmemesinin, aynık durumların olabileceğinin ve bunun incelenmesinin gerekeceği şeklinde uygun bir yoruma tabi tutulmalıdır." 234. **Soyer**'e göre ise, "Ne var ki bu düzenlemeyi, daha önce işyerinde çalışan bir kimse ile hiçbir zaman alt işveren ilişkisi kurulamayacağı şeklinde anlamak doğru değildir. Söz konusu kişi, işyerinden ayrıldıktan sonra herhangi bir alanda uzmanlaşmış, uzmanlaştığı alanda taahhüt işleri almaya ve kendisine bağlı bir işçi kadrosu istihdam etmeye başlamış ise, artık eski işvereninin onunla geçerli bir alt işveren ilişkisi kurulabileceğini kabul etmek doğru olur." Alt İşveren, 23.

61 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre getirilen düzenleme mutlak emredicidir ve bu isabetsiz düzenlemenin kaldırılması uygun olur. Bkz. 130. Aynı görüş için bkz. **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 36.

62 Yargıtay, haklı olarak taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı olduğu kabul edildiğinde, taşeron hakkında davanın reddine; hükmün sadece diğer davalı işveren (asıl işveren) hakkında kurulması gerektiğine karar vermektedir (Y9HD., 14.4.2005, 8465/13371, Tekstil İşveren, Şubat-Mart 2006, 61-62). Muvazaa iddiaları Yargıtay'ın birçok kararına konu olmuştur. Bkz. 24.1.2005, 30506/1232, Çimento İşveren, Mart 2005, 48-50; Y9HD., 26.6.2006, 15117/18653, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 299-301; Y9HD., 8.7.2004, 17098/17431, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Alt İşveren İşçisinin İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Aralık 2004, 39 vd.

OLAY 3

Alt işveren tarafından bildirilen ve tescili yapılan işyeri için Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere İl Müdürlüğünce İş Teftiş Grup Başkanlığına gönderilir (AİY.12/1).

Muvazaanın incelenmesinde özellikle;

- Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,
- Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,
- İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,
- Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığı,

Hususları göz önünde bulundurulur (AİY.12/2).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın varlığına ilişkin gerekçeli müfettiş raporu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren *otuz işgünü* içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre *dört ay* içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay *altı ay* içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur (İşK.3/2)[63].

Rapora otuz işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitini onamış ise tescil işlemi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce iptal edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. Ayrıca asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine idari para cezası uygulanır (AİY.13/3).

[63] Geniş bilgi için bkz. Ejder **Yılmaz**, Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden Müfettiş Raporuna Karşı İtiraz Davası, Çimento İşveren, 2009/1, 4 vd.

OLAY 4

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ
ŞEKİL

OLAY

İ, bir mobilya fabrikasının sahibidir. Fabrikasında çalıştırmak üzere kontrol mühendisi A, boyacı B, güvenlik görevlisi C ve vasıfsız işçiler D ve E ile iş sözleşmeleri yapmıştır.

A ile olan iş sözleşmesinin sekiz ay süreceği ve A'nın her gün dört saat çalışacağı, B ile olan iş sözleşmesinin mobilya fabrikasının bürolarının boyama işi ile sınırlı olduğu kararlaştırılmıştır. B, aslında on işgününde bitebilecek olan bu işi, kırk beş işgününde tamamlamıştır.

İ ile C arasında yapılan iş sözleşmesine süre açısından bir kayıt konulmamış, ilk dört ayının deneme süresi olduğu kararlaştırılmıştır.

İ ile D arasında yapılan iş sözleşmesine göre, D işveren tarafından çağrıldıkça işe gelecektir. D her çağırıldığında en az iki saat çalıştırılacaktır. İşveren D'yi çalıştıracağı zamandan iki gün önceden çağrıda bulunacaktır. D hiç çalıştırılmadığı haftada bile çalışmış gibi on saat karşılığı ücret alacaktır.

İşveren fabrikada üretilen yemlerin kamyonlara yükletilmesi işinde çalışmak üzere E ile anlaşmıştır. E, kendisinden başka F, G, H ve I'nın da işyerine gelerek birlikte çalışacakları güvencesini vermiştir.

K fabrikanın çağrı merkezinin çalışanıdır. İşveren çağrı merkezi çalışanlarının bu işlerini evlerinden yürütebilmeleri için evlerine bu işe uygun bilgisayar, internet ve telefon hattı kurmuştur. K, her gün 8.00-17.00 arasında müşteri telefonlarını cevaplandırmakta ve ürünlerle ilgili şikâyet veya istekleri ilgili birimlere rapor halinde iletmektedir.

SORULAR

1- İşverenin A ile yaptığı iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

2- İşverenin B ile yaptığı iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

3- İşverenin C ile yaptığı iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

4- İşverenin D ile yaptığı iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

5- İşverenin E ile yaptığı iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

6- İşverenin K ile yaptığı iş sözleşmesinin türü/türlerini belirleyiniz ve kısaca bilgi veriniz.

7- İ, C'nin iş sözleşmesini işe başlamasından bir hafta sonra feshetmesi üzerine, C kendisinin askere gitmeden önce bu fabrikada güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, askerlik dönüşünde yeniden işe alındığını ve iş sözleşmesine deneme süresi konulmasının bir anlamı bulunmadığını iddia etmiştir. C'nin iddiası yerinde midir? Tartışınız.

8- A, bir başka işverenle de günde üç saat çalışmak üzere bir iş sözleşmesi yapabilir mi?

9- Yukarıda belirtilen iş sözleşmelerinden hangilerinin yazılı şekilde yapılması gerekir?

10- Yazılı yapılması gereken sözleşmelerin yazılı şekilde yapılmamasının hukuki sonucu nedir?

CEVAPLAR

1- İ ile A arasında yapılan iş sözleşmesinin sekiz ay süreceği kararlaştırılmıştır. Bu sözleşme bazı koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilir[1].

---

[1] Belirli süreli hizmet sözleşmeleri hakkında geniş bilgi için bkz. Gülsevil **Alpagut**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri, Ankara 1998; Gülsevil **Alpagut**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, Legal İHSGHD., 2005/6, 655 vd.; Gülsevil **Alpagut**, İşçinin Ediminin Güvence Altına Alınması Aracı Olarak Asgari Süreli Sözleşme ve Belirsiz Süreli Sözleşmede Cezai Şart, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 13 vd.; Gülsevil **Alpagut**, 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Ocak 2004, 92 vd.; Gülsevil **Alpagut**, Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar, İstanbul 2012, 99 vd.; Şükran **Ertürk**, Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bakış, Kamu-İş, Nisan 2000, 225 vd.; Devrim **Ulucan**, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesinin Türleri, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Çeşme Seminer Notları, 2003, 39-54; Münir **Ekonomi**, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) – Kavram, Süre ve Yenileme-, Legal İHSGHD., 2006/9, 16 vd.; Münir **Ekonomi**, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), Legal İHSGHD., 2007/15, 893 vd.; Savaş **Taşkent**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal İHSGHD., 2006/9, 34 vd.; Savaş **Taşkent**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9, 14 vd.; Savaş **Taşkent**, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 5 vd.; Ali **Güzel**/Ercüment **Özkaraca**/Deniz **Ugan**, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, 475 vd.; Mikdat **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD., 2005/5, 27 vd.; Öcal Kemal **Evren**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 93 vd.; Arzu **Arslan**, Yargıtay'ın Belirli/Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelemesine İlişkin Bir Kararı Üzerine, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, 1046 vd.; Talat **Canbolat**, Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2007/13, 188 vd.; Çiğdem **Yorulmaz**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2010/1, 203 vd.; Süleyman **Başterzi**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati", DEUHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 423 vd.; Şahin **Çil**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 33 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, İş Hukukunda Cezai Şart, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorun-

İş sözleşmesinin tarafları, yaptıkları iş sözleşmesinin belirli bir süre için hüküm ifade edeceğini açık veya örtülü (zımni) olarak kararlaştırmışlarsa, bu iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesidir (İşK.11/1).

İş sözleşmeleri kural olarak belirsiz sürelidir[2]. İş Kanunu, *iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır* (İşK.11) hükmü ile bu ilkeyi açıkça ifade etmiştir[3].

Uygulamada sözleşme taraflarının sözleşme için asgari ve azami süreler belirledikleri görülmektedir. Asgari ve azami süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilmelidir[4]. Belirli süreli iş sözleşmesi, açık, kesin, belirli veya belirlenebilir bir vade çeren iş sözleşmesidir. Ancak asgari süreli ve azami süreli iş sözleşmelerinde[5] kesin vadeden bahsedilemeyeceğinden sözleşme kural olarak belirsiz süreli kabul edilmelidir[6].

İş Kanununa göre, 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 *belirli bir olgunun ortaya çıkması* gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilir (İşK.11/1)[7].

---

lar, İstanbul 2012, 45 vd.; Yeliz Bozkurt **Gümrükçüoğlu**, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012; Nurşen **Caniklioğlu**, İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Haziran 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara 2016, 169; Ebru **Erener**, Asgari Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul 2017.

[3] İş sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt edilmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Bkz. **Süzek**, 246; **Ekonomi**, 81; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 440; Ali **Güzel**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, 20.

[4] "Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Yasada belirli süreli işlerde, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir, işçinin iş güvencesi dışında kalması için başvurulan kötü niyetli uygulamalar korunmamalıdır." Y9HD., 7.12.2009, 10191/33822, www.kazanci.com (20.9.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 21.4.2009,9422/11563, www.kazanci.com (11.9.2014).

[5] "Asgari süreli sözleşmele; tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. Belirsiz süreli olarak kabul edilmelerinin nedeni tarafların sözleşmenin sona erme zamanını belirlememiş olmalarıdır. Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi sarsıntı varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir." Y7HD., 16.3.2015, 22023/4628, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 366.

[6] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 116. "Her iki halde de tarafların bildirimli fesih hakkı mevcut olduğundan belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilemez."

[7] **Başbuğ/Yücel Bodur**, 123. "Örneğin iş sözleşmesinin en fazla dört yıl için yapılması halinde olduğu gibi iş sözleşmesinin geçerliliği için bir sınır olarak süre konulmuşsa; bu süre dolmadan iş sözleşmesi ihbar sürelerine bağlı fesih ile sona erdirilebilmekte, ancak bu sürece sözleşme feshedilmemişse süre sonunda sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği kabul edilmektedir. Asgari süreli iş sözleşmesinde ise sözleşmenin kurulduğu andan itibaren belli bir süre feshedilemeyeceği, feshin ancak bu asgari süre tamamlandıktan sonra ihbar ile sona erdirilebileceği kararlaştırılmaktadır." Ayrıca bkz. Talat **Canbolat**/Ebru **Erener**, Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Ceza Şart, Iş ve Hayat, 2017/5, 228 vd.

[8] "Sabit süreye bağlı bir iş sözleşmesinin mevcut olması hemen işe iade davasının reddi sonucuna götürmemelidir. Zira, 11 'inci madde, belirli süreli iş akdini yapma serbestisini sınırlandırmış ve bu tür sözleşmele-

OLAY 4

İşin belirli süreli olması, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır[8]. Bunun gibi, belirli bir işin tamamlanması, başlanmış ve yarım kalmış bir işin tamamlanmasını ifade eder. Belirli bir olgunun ortaya çıkmasından anlaşılması gereken, tarafların ortaya çıkan bir olguyu dikkate alarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapmalarıdır[9]. Örneğin oldukça büyük bir sipariş alınması üzerine bu siparişin zamanında yetiştirilebilmesi için işe alınan işçiler ile yapılan iş sözleşmeleri belirli sürelidir. Yine hasta olan ya da doğum yapan veya izin kullanan bir işçi yerine işe alınan işçi açısından da durum böyledir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir olgu ortaya çıktığında, taraflarca işin ne kadar süreceği biliniyor veya bilinebilecek durumdaysa söz konusu işte çalıştırılmak üzere alınan işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi mümkündür.

İş sözleşmesi gerçekleşeceği kesin ancak ne zaman gerçekleşeceği belirsiz olgulara bağlanarak belirli süreli hale getirilemez[10]. Yargıtay ca bir kararında barajın bitim tarihinin sözleşme süresi olarak öngörüldüğü bir sözleşmeyi belirli süreli olarak kabul etmemiştir[11]. Yüksek Mahkeme'ye göre iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için süresinin belirlenebilir nitelikte olması yeterlidir[12].

Hükümde belirtilen sebepler örnek olarak sayılmıştır. Başkaca objektif nedenler ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir[13]. Örneğin, doğum iznini kullanan bir işçi yerine veya bir fuar 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. Yukarıda belirtilen objektif sebepler bulunmak kaydıyla iş sözleşmesine gün, hafta, ay, yıl gibi bir takvim birimini kullanmak suretiyle bir süre öngörülerek belirli süreli iş söz-

---

rin yapılabilmesi, söz konusu hükümde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hâkim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl olmasının sonucu olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür.", Y9HD., 7.12.2009, 10191/33822, www.kazanci.com (20.9.2014).

[9] "Davacı işçinin yaptığı iş, fayans işidir. Bu olgu, taraflar arasında tartışmasızdır. Fayans işinin bitimi de taraflarca kabul edilmektedir. Davalının da cevap layihasında taraflar arasındaki iş sözleşmesinin iş bitimi nedeniyle sona erdiği de vurgulanmaktadır.", Y9HD., 20.12.2006, 14813/33480, Toprak İşveren, S. 76, Aralık 2007, 21 vd.

[10] **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 71; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 89.

[11] **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 54; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 114-115.

[12] "Taraflar arasındaki uyuşmazlık sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, hizmet sözleşmesinde sözleşme süresi belirli bir tarih yazılmak suretiyle gösterilmiş değildir. Davacının barajın bitim tarihine kadar çalışacağının öngörülmesiyle yetinilmiştir. Baraj inşaatı uzun süre devam eden inşaat işine endeksli olarak çalışmanın öngörülmesi sözleşmenin süresinin belirli olmadığını gösterir. Gerçekten somut olayda da inşaatın uzun süre devam ettiği görülmektedir.", Y9HD., 10.3.1998, 20294/3771, www.kazanci.com (19.8.2014).

[13] "Somut olayda, taraflar arasında yapılmış olan sözleşmenin süresi yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi olarak kararlaştırılmış ve bu kısımdaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi ile sözleşmenin hiçbir ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Kaynak ve montaj işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin yeni çelikhane kısmı inşaatındaki kaynak ve montaj işlerinin bitimi nedeni ile kendiliğinden sona erdiği davalı işverence bildirilmiştir.", Y9HD., 31.3.2008, 7443/7075, Karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşin Bitimine Bağlı Olarak Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Ocak 2009, 2-5.

[14] **Süzek**, 250; A. Can **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2003 Yılı Toplantısı: 2. Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003, 131.

leşmesi meydana getirilebilir[14]. Yine işin niteliği ve amacı belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiriyorsa, sözleşmeye açıkça süre koymadan da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Örneğin bir inşaatın tamamlanmasına kadar bu inşaatta bekçi olarak çalışacak kişi açısından sözleşmeye açıkça süre konulmamış olması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılırken ileri sürülen gerekçelerin objektif koşul olarak kabul edilebilmesi, sadece sözleşmenin taraflarınca değil, üçüncü kişilerce de objektif koşul olarak değerlendirilmesini gerekli kılar[15].

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşulların bulunması halinde, sözleşmenin süresi belirlenirken de bu objektif koşullar gözetilmelidir. Örneğin altı ayda tamamlanacak olan bir inşaatta güvenlik görevlisi olarak işe alınan kişinin iş sözleşmesine üç yıllık bir süre konulması bu sözleşmenin amacına uygun değildir[16, 17].

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak sağlayan objektif nedenlerin bulunması tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapmak zorunda olduklarını göstermez. İş sözleşmesi tarafları objektif nedenin varlığı halinde de belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilirler[18].

Yargıtay bazı kararlarında işçinin niteliğinin esas alınması suretiyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini belirtmiştir. Oysa işin niteliği süreklilik gösterdiği sürece işçinin niteliği sözleşmeyi belirli süreli hale getirmez[19]. Yargıtay bu görüşünü değiştirmiş[20] ve daha sonra verdiği kararlarda işin niteliğini esas alarak belirli süreli iş söz-

---

14 **Tuncay**'a göre, "Md.11 de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi objectif nedenlere bağlanmakla beraber buna azami bir sınır çizilmemiştir. O halde objektif nedenlerin varlığı halinde bunun uzun süreli de olabileceği kabul edilecektir. Kuşkusuz böyle bir sözleşme olsa dahi BK md.343 gereği 10 yılı aştıktan sonra işçinin bir aylık bir ihbar süresine uyma şartıyla bunu her zaman feshedebileceği kabul edilmelidir", İş Sözleşmesinin Türleri, 131.

15 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 72.

16 **Ekonomi**, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, 25-27; Mikdat **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD., 2005/5, 48.

17 "Belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için, sözleşmenin süreye bağlanmış olması ve belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için objektif nedenlerin bulunması gerekir. Objektif neden olsa bile, sözleşmenin akdedildiği tarihte iş ilişkisinin sona ereceği tarih belli değil veya belirlenebilir de değil ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. Taraflar iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hâkim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl olmasının sonucu olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür.", Y22HD., 9.2.2012, 5463/1468, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2012 Eki, 33, 34.

18 **Süzek**, 255.

19 Yargıtay bir kararında şu sonuca varmıştır: "Ülkemiz koşulları ve Anayasal Sağlık hakkı dikkate alındığında hemşirelik görevinin yerine getirilmesi büyük önem taşır. Hastanelerimizde büyük bir hemşire açığı olduğu ve bu açığın bir türlü kapatılamadığı bilinen bir gerçektir. Bu itibarla hemşire ile hastane arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de bunların her birinin belirli süreli nitelikte olduklarının kabulü zorunluluğu vardır", 9.5.2002, 20847/7404, Karar ve değerlendirmesi için bkz. Miktad **Güler**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, Legal İHSGHD., 5.4. 2004, 545 vd.; Yargıtay işyeri hekimi ile yapılan iş sözleşmesini (Y9HD., 12.4.2005, 18480/12960, Çalışma ve Toplum, 2005/3, 271, 272); asgari ücretle çalışan işçinin işinin niteliğine bakmaksızın iş sözleşmesini (Y9HD., 14.4.2005, 8465/13371, Legal İHSGHD., 2005/8, 1727; Y9HD., 24.3.2005, 18955/9551, Legal İHSGHD., 2005/7, 1337, 1338) belirsiz süreli olarak değerlendirmiştir. Kararların eleştirisi için bkz. Ali **Güzel**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2007, 22-24.

20 "Sözü edilen normatif dayanaklara göre işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli ola-

leşmesi yapılmasını gerektirecek objektif koşulun bulunup bulunmadığını araştırmıştır[21]. Örneğin Yargıtay bir kararında işçinin sadece bir iş projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak yapılan iş sözleşmesinin de belirli süreli olduğunun kabulü gerektiğini hüküm altına almıştır[22].

---

rak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önemlidir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.", Y9HD., 21.4.2009, 9422/ 11563, www.kazanci.com (16.9.2014).

21 "Davacı davalıya ait işyerinde belirsiz süreli akitle **konut kapıcısı** olarak çalışmaya başlamış, bilahare kendisi ile üç yıllık belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Davacı bu süre bitmeden iş akdinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek bakiye süre ücretini talep etmektedir. Davacının yaptığı iş ve belirsiz süreli olarak işe alınması nazara alındığında belirli süreli akde geçer vermek mümkün değildir. Taraflar arasındaki akit belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğundan davacının bakiye süre ücret isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir", Y9HD., 22.9.2005, 308/30969, www.kazanci.com (3.4.2008); "... her ne kadar taraflar arasında dört yıllık belirli süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş ise de, davalılara ait süreklilik arz eden işte, **imalat işçisi** olarak çalışan davacı işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif haklı bir neden bulunmamaktadır. ... Bu nedenle sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir.", Y9HD., 30.6.2005, 19975/23340, www. kazanci.com. (3.4.2008), "... davacının davalı iş yerinde **temizlik işçisi** olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında bağıtlanan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına ve iş hukukuna hakim prensiplerine göre çalışma hayatında asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktır.", Y9HD., 13.6.2005, 29545/21051, www.kazanci.com (3.4.2008); "Somut olayda taraflar arasında imzalanmış bulunan davacının davalının işyerinde **doktor** olarak 10.9.2007 başlangıç tarihli iş sözleşmesi ile 1 yıl süreli düzenlenmiş olmakla birlikte, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar bulunmamaktadır.", Y9HD., 5.5.2011, 13937/14399, **Çil**, 157-160; "... davalı; davacı işyerinde **acil tıp teknisyeni** olarak görev yapmaktadır. Yaptığı işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirmediğinden taraflar arasındaki sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilerek...", Y9HD., 13.10.2010, 38812/28787, **Çil**, 160-162; "... projenin büyüklüğü ve sona erme tarihinin öngörülebilir olmaması ve en önemlisi de **tarafların bildirimli fesih haklarının saklı tutulduğu** sözleşmenin belirli süreli olduğunu kabule imkan bulunmamaktadır.", Y9HD., 16.11.2009, 6794/31883, **Çil**, 163, 164; "... daha sonra da aynı hizmet için birer yıllık yenilenen **avukatlık sözleşmesi** imzaladığı, bu hizmetin devamlılık arzettiği, yenilenmesi için esaslı nedenler bulunmadığı, davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı... anlaşılmaktadır.", Y9HD., 23.6.2008, 42976/17137, **Çil**, 164-167; "mevzuatımızda, **işyeri hekimlerinin** iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Davacının yaptığı görev itibari ile de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasını gerektirecek objektif ve esaslı bir neden yoktur.", Y9HD., 7.12.2009, 10191/33822, www.kazanci.com (20.9.2014); "Somut olayda, davalı işçi **hemşire** olup, davacıya ait hastanede süreklilik gösteren bir işte görev yapmıştır. Bu itibarla taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenler bulunmadığı gibi, 05.6.2006 tarihinde yenilenmesi yönünde de yasanın aradığı anlamda esaslı neden söz konusu değildir. Bu itibarla iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi gerekir.", 22.6.2010, 35227/21068, www.kazanci.com (20.9.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 12.3.2007, 20114/6285, karar metni ve incelemesi için bkz. Hakan **Keser**, İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 111 vd.; "Somut olayda davacı ile yapılan iş sözleşmesinde davacının **destek görevlisi** olarak çalışacağı belirtilmiş olup devam eden hükümlerinde de sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirecek objektif/esaslı nedenlerin de belirtilmediği görülmüş, yine davacı ve davalı tanık beyanlarından davacının, yardımcı eleman olarak çalıştığı, çeşitli birimlerde operatörler yardımcısı olduğu belirtildiği görülmüştür. Ayrıca iş sözleşmesinde davacının görevi ve coğrafik olarak iş ve işyeri değişikliği gibi hususlarda düzenlemeler de olduğu anlaşılmıştır. Hal böyle olunca davacının davalı işyerinde üretim kısmında ve bizzat üretim ile ilgili yapmış olduğu işin, süreklilik taşıdığı açıktır. Davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif unsurlar davalı tarafından ispatlanamamıştır. Yapılan işin niteliği gereği yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli olduğu belirtilse dahi 4857 Sayılı İş Kanunun 11.maddesindeki düzenleme dikkate alındığında belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir.", Y7HD., 9.2.2016, 3751/1952, Çalışma ve Toplum, 2016/4, 1887 vd.; Y9HD., 09.04.2018, 5492/8170.

22 "Belli bir sürede bitirilecek işler, bu işlerde çalışanlarla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasına imkân veren objektif şartı oluşturur. Başka bir anlatımla; işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkün-

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin objektif koşullara bağlanmış olması nedeniyle, bu koşulların bulunmaması halinde iş sözleşmesi bir kez için yapılmış olsa bile belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemez[23]. Belirtmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için aranan objektif koşulların bulunması sözleşmeyi mutlaka belirli süreli hale getirmez. Tarafların böyle bir iş için belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmalarına da bir engel yoktur[24].

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar olmaksızın yapılan iş sözleşmesini belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul etmek gerekir[25]. Taraflar belirli bir süre belirtmek suretiyle yaptıkları iş sözleşmesini belirli süreli olarak nitelendirseler bile, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar yoksa bu sözleşme belirsiz süreli sayılır. Bununla birlikte, kanundan doğan belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğu olan haller de vardır. Kanundan kaynaklanan zorunluluk belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından objektif sebep olarak kabul edilebilir. Örneğin 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa göre, özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmeleri en az bir yıl süreli olmak zorundadır (md.9/1)[26].

---

dür. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belli bir işin tamamlanması amacıyla yapılmış olduğundan sözleşmenin belirli süreli olması için 4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesi'nde öngörülen objektif şart gerçekleşmiş ve projenin zamanında bitirlememesi üzerine ek iş sözleşmesinin de belirli süreli olarak yapılmasının esaslı sebebini oluşturmuştur. Açıklanan sebeplerle iş sözleşmesinin belirli süreli sözleşme olduğu gözetilmeden yanılgılı değerlendirme ile davacının iş güvencesinden yararlandırılması suretiyle yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 17.5.2012, 17480/10195, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Projenin Gerçekleştirilmesi Amacıyla İşe Alınan İşçinin Açtığı İşe Iade Davası, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2013/393, 2-4.

[22] **Süzek**. 247; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 72. Karşı görüşte olan **Taşkent**'e göre, "Öğretinin ve Yargıtay'ın iş sözleşmesinin belirli süreli olarak bir kez yapılmasında da "esaslı neden" arayan görüşlerine katılmadığımı belirtmek isterim. Her şeyden önce, 4857 sayılı yasa hazırlanırken belirli süreli sözleşmelerin yapılmasında göz önünde tutulan Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı yönergesince bir kere yapılan belirli süreli iş sözleşmesi için herhangi bir sınırlandırma, objektif koşul veya esaslı neden aranmış değildir.", Bkz. Savaş **Taşkent**. Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, 52-54. Türk Borçlar Kanunu, bir kez için yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri için objektif neden koşulu aramamıştır. Ancak arka arkaya yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmemesi için belirli süreli iş sözleşmesini yapılmasını gerektiren esaslı nedenin bulunması gerekir (TBK.430/2). **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 114.

[24] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 436.

[25] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 436; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 128; İş sağlığı ve güvenliği eğitmeni hekim ile yapılan iş sözleşmesinde objektif koşul bulunmadığı yönünde bkz. "...Davacı 01.08.2013-25.12.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitmeni hekim olarak çalışmıştır. İşyerinde yapılan işin özelliği çerçeği belli bir süreye bağlı olmaksızın sürekli olarak faaliyet gösterildiği ve bu bağlamda cava konusu somut uyuşmazlıkta İş Kanunu'nun 11. maddesi anlamında "Belirli Süreli" sözleşme yapılabilmesi için gerekli olan objektif bir nedenin bulunmadığı ortadadır. Sözleşmeye salt süre konulması sözleşmenin belirli süreli olduğunu göstermez. Objektif ve esaslı bir neden olmaksızın süreye bağlı kılınan iş sözleşmelerinin belirli süreli olarak kabulü mümkün değildir. Buna göre, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunun kabulü ile bakiye süre ücreti alacağı talebinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır...", Y9HD., 15.05.2019, 1445/11179.

[26] Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığı hususunda Yargıtay'ın daireleri arasında görüş birliği yoktu. Yargıtay 7. Hukuk Dairesine göre, "Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok **asgari süreli iş sözleşmesi** olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira Kanunun 9. maddesine göre "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile özel öğretim kurumunu temsil eden kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikteki esaslara göre yazılı olarak yapılmalıdır". Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır.", Y7HD., 16.3.2015, 22023/4628. Yargıtay

OLAY 4

Belirli süreli iş sözleşmesi ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi, İş Kanununun bazı hükümlerinin uygulanmasında ortaya çıkar. Örneğin, belirsiz süreli iş sözleşmeleri hiçbir şekle tabi değil iken; belirli süreli olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur (İşK.11/1). Bunun gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması nedeniyle sözleşmesi sona eren işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz. Oysa belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Yine iş güvencesine ilişkin hükümler belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında uygulanmaz[27]. Ceza koşulu da ancak belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında kararlaştırılabilir. İş Kanununda işverenin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere karşı haksız ayrım yapmasını engellemek amacıyla düzenleme yapılmıştır[28].

---

9. Hukuk Dairesine göre, "Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. Eğitim ve öğretim devam eden bir faaliyet olduğuna göre asgari süre iki yılda, üç yılda olabilir. O halde eğitim personeli ile yapılan sözleşmenin yasadan kaynaklanan **asgari süreli iş sözleşmesi** olduğunun kabulü gerekir.", Y9HD., 2.4.2015, 5046/13009. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 7. ve 9. Hukuk Dairelerinden farklı olarak sözleşmenin belirli süreli olduğuna karar vermiştir: "Dosya içeriğine göre, davalıya ait işyerinde anaokulu öğretmeni olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, zorunlu bir yeniden yapılanma sonucunda alanında ihtiyaç fazlalığının doğduğu, nitelikleri ve eğitimine uygun olarak başkaca değerlendirilme olanağının kalmadığı gerekçeleriyle davalı tarafından feshedilmiştir. Davacı, 5580 sayılı Kanun kapsamında **belirli süreli iş sözleşmesi** ile istihdam edilmiştir. İş sözleşmesinin yenilenmiş olması, sözleşmenin belirli süreli niteliğini değiştirmez. Davacı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.", Y22HD., 13.4.2015, 10818/13309. Hukuk Genel Kurulu ise iş sözleşmesinin **belirli süreli** olduğunu ancak bu sözleşmenin süresinin bitimi halinde öğretmenin kıdem tazminatına hak kazanacağını hüküm altına almıştır. YHGK., 7.5.2013, 22-1943/1131. karar metni ve incelemesi için bkz. Haluk Hadi **Sümer**. Özel Öğretim Kurumları Öğretmenlerinin İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S.1 Ocak 2016, 407 vd. Bu tartışma bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına konu olmuş ve uygulamada yeknesaklık sağlanmıştır. Buna göre özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilmiştir: "5580 sayılı Kanunun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü hükmün amacına aykırıdır. Çünkü hükmün amacı öğrencinin eğitiminin aksamadan sürdürülmesidir. Başka bir deyişle, yapılacak amaca uygun yorum, söz konusu normun işçiyi (öğretmeni) değil, eğitimi ve öğrencileri koruduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Yasa bunu, bir yıl devam eden veya birbirini izleyen ve haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi hukuka aykırı olan belirli süreli iş akitlerinin kurulmasını öngörmekle sağlamaktadır. Başka bir deyişle söz konusu sözleşmelerin asgari süreli olarak kabul edilmesi hükmün amacına aykırıdır (Süzek, a.g.e., s. 763).Bu açıklamalar ışığında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9'uncu maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin niteliğinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmakla, kanunca öngörülen bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun 11 'inci maddesinde belirtilen objektif koşulun gerçekleştiği kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla kanun hükmünün sözleşmenin belirli süreli yapılması zorunluluğunu öngördüğü durumda objektif koşulların varlığı aranmaz. Kanun hükmü ile sözleşmenin belirli süreli yapılması gereken hâllerde belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılması da sözleşmenin belirli süreli olma niteliğini ortadan kaldırmaz. Hâl böyle olunca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9'uncu maddesinde belirtilen sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmıştır." YİBK, 23.02.2018, 2017/1 E., 2018/2 K. (RG. 29.06.2018, 30463). Ayrıca bkz. Hakan **Keser**, Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2018/59, 795 vd.

27 "Belirli süreli iş sözleşmelerinin bu özelliğinin birbiri ile çelişkili, daha iyi bir anlatımla birbirine aykırı amaçlar güden iki işlevi vardır. Belirli süreli iş sözleşmesi bir yandan, özellikle işçiler için bir güvence sağlamakta ve sürenin sona ermesine kadar işçi işini haklı bir neden olmadan, bildirimli fesih yolu ile kaybedememektedir. Diğer yandan ise, belirli süreli iş sözleşmesi işverene, süresinin dolmasından sonra sözleşmeyi yenileme zorunda olmadığından, iş güvencesi koşullarına uymak zorunda kalmadan veya bu kapsamda değil ise bildirim sürelerine uymak ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmaksızın iş ilişkisini sona erdirme olanağı sağlamaktadır." Bkz. **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 69.

28 Buna göre, "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz" (İşK.12/1). Aynı hüküm İşK.5'te de tekrarlanmıştır: "İşveren, esaslı nedenler olma-

OLAY 4

A işyerinde kontrol mühendisi olarak çalışmaktadır. Bu iş belirli bir süreye bağlı olmayan ve süreklilik gösteren bir faaliyettir. Başka bir ifade ile bir işyerinin kontrol mühendisinin işine duyulan gereklilik sekiz ay ile sınırlı değildir. Ancak askere giden kontrol mühendisinin yerine sekiz ay çalışmak üzere işe alınmış olması gibi bazı olgular iş sözleşmesini belirli süreli hale getirebilir[29].

Yargıtay benzer bir olayda farklı yönde karar vermiştir:

> *"Davacı, işyerinde kontrol mühendisi olarak çalışmaya başlamış. Son olarak da taraflar arasında 1.1.2002-31.12.2002 tarihleri arası geçerli bir yıllık yazılı sözleşme yapılmıştır. Davacının görevi kontrol mühendisi olup, görevi icabı işyerinde belirli süreli sözleşme ile çalışmakta iken iş akdi feshedilmiş olduğundan ihbar tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin ihbar tazminatına hükmetmesi doğru değildir."*[30].

Yargıtay'ın işçinin niteliğini esas almak suretiyle sözleşmenin belirli süreli yapılıp yapılamayacağına karar vermesi isabetli değildir. Gerçekten sözleşmeyi belirli süreli hale getiren objektif koşul işçinin niteliği değil, işin niteliği olmalıdır[31].

İ ile A arasında yapılan iş sözleşmesi aynı zamanda *kısmi süreli iş sözleşmesi*dir[32].

İş sözleşmeleri genellikle, kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı olarak geçirmek üzere yapılır. Buna *tam süreli iş*

---

dıkça ..., belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz". Örneğin, işveren böyle davranmasını haklı kılan neden olmadıkça, en tehlikeli ve güç işleri belirli süreli sözleşme ile çalışanlara yaptıramaz. İşverenin ayrım yaparken haklı nedene dayanıp dayanmadığı ise her somut olayda değerlendirilmelidir. (2) Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir çıkarlar, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir (İşK.12/2). Maddenin gerekçesinde yer alan örneğe göre, bir toplu iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçiye ikramiye tarihinde işyerinde çalışmıyor olsa bile çalıştığı süreye orantılı ikramiye ödeneceğinin kabul edilmesi halinde, bölünebilir bir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin de yararlanması gerekecek ve sözleşmenin sona erme tarihinden sonra verilecek ikramiyeyi bu işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak alabilecektir. (3) Herhangi bir çalışma koşulundan yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem aranmadığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır (İşK.12/2). Bu hüküm özellikle kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne hak kazanma açısından gerekli sürenin belirlenmesinde önem kazanır. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır (İşK.12/3). İşveren ayrım yasağına ilişkin bu düzenlemelere aykırı davrandığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatından başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir (İşK.5/6).

29 **Süzek**, 249.

30 Y9HD., 1.7.2004, 4300/15295, www.kazanci.com (4.4.2008).

31 Karar öğretide de haklı olarak eleştirilmiştir. Murat **Engin**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, 7.

32 Kısmi süreli hizmet sözleşmeleri hakkında geniş bilgi için bkz. Tankut **Centel**, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992; Nüvit **Gerek**, Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar, Tühis, Ağustos 1990, 3; Öner **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989; Nedim **Meriç**, Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İHSGHD., S.8, 2005, 1573 vd.; Yalçın **Bostancı**, Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukukunda Ortaya Çıkan Uygulama Sorunları, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 2006, 263 vd.; Selçuk **Kocabıyık**, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Temmuz 2005, 126 vd.; Ahmet **Sevimli**, Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniverstesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014, 9 vd.

sözleşmesi adı verilir.

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye[33] göre önemli ölçüde az belirlenmesi durumunda sözleşme, kısmi süreli iş sözleşmesidir (İşK.13/1). Kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçinin haftanın belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli saatlerde çalışacağı kararlaştırılabilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli yapılabileceği gibi koşulların bulunması halinde belirli süreli olarak da meydana getirilebilir[34]. Bunun gibi sürekli veya süreksiz işler de kısmi süreli iş sözleşmesine konu olabilir.

Tanımda yer alan *önemli ölçüde az* ifadesi Kanunda ayrıca açıklanmış değildir[35]. *İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*'nin 6. maddesine göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın *üçte ikisi* oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Buna göre kırk beş saat çalışma süresinin uygulandığı bir işyerinde otuz saate kadar yapılan çalışma kısmi çalışmadır[36].

İş sözleşmesinin tarafları belirledikleri haftalık çalışma süresinin günlere nasıl dağılacağını da belirleyebilirler. Örneğin yirmi dört saatlik çalışma süresini her güne dört saat olarak da dağıtabilirler ya da haftanın üç günü sekiz saatlik çalışma da öngörebilirler.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz (İşK.13/2). Aynı düzenleme İşK.5/2'de de yer almış ve işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı belirtilmiştir[37]. Örneğin, işyerindeki en ağır işlerin

---

[33] Emsal işçi kavramı İşK.13/3'de şöyle tanımlanmıştır: "Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzeri işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.".

[34] **Demircioğlu/Korkmaz Kaplan**, 91; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 124.

[35] **Demircioğlu/Korkmaz Kaplan**, 92.

[36] "4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Normal haftalık çalışma süresi ise aynı yasanın 63. maddesinde, haftalık en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde emsal işçiden söz edilmiş olmakla, kısmi süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir. Kanunun 63. maddesinde yazılı olan haftalık iş süresi azamidir. Buna göre o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi kapsamında çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Gerekçede "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir." Y9HD., 8.12.2009, 44744/33940. Çalışma ve Toplum, 2010/2, 269-271.

[37] "O halde, anılan yasanın yürürlükte olduğu dönemde işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ikramiye ödendiği halde, kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacı işçiye ödenmemiş olması eşit davranma borcuna aykırılığı oluşturur. Anılan yasanın yürürlüğe girmesinden önce de yargı kararlarına konu olmuş ve öğretide ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Zira, eşit işlem borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalmakta ve doğrudan iş sözleşmesinden doğmaktadır. Öte yandan, genel anlamda eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi ile "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi de işverenin eşit davranma borcunu ortaya koymaktadır. Bu itibarla, davacı işçinin ikramiyeye hak kazandığı yönünde mahkeme kararı yerinde görülmüştür." Y9HD., 12.2.2008, 31462/108, Çalışma ve Toplum, 2008/3,

özellikle sadece kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yaptırılması mümkün değildir. İşveren bu düzenlemelere aykırı davrandığında işçi, cört aya kadar ücreti tutarındaki *ayrımcılık tazminatı*ndan başka yoksun bırakıldığı haklarını da isteyebilir (İşK.5/6).

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir çıkarları, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İşK.13/2). Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ikramiye, prim, yakacak yardımı, gıda yardımı gibi ödemelerden çalıştığı süre ile orantılı olarak yararlanır. Örneğin, haftada kırk beş saat çalışan bir işçi yılda dokuz yüz TL gıda yardımı alıyor ise, on beş saat çalışan işçi üç yüz TL gıda yardımı alacaktır. Ancak bölünemeyen bir haktan, yararlanma koşulları oluştuğunda her iki sözleşme türü için bir farklılık gözetilemeyecektir. Örneğin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bildirim süresi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin her iki türdeki iş sözleşmesi için de aynı şekilde uygulanır.

Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin birçok konu İş Kanununda açıkça düzenlenmiş değildir. Bununla birlikte kısmi süreli iş sözleşmeleri gerçek anlamda iş sözleşmesi oldukları için, salt tam süreli iş sözleşmesine özgü olanlar dışında kalan iş hukuku kurallarının tümünün, kısmi süreli iş sözleşmeleri hakkında da uygulanması gerekir[38]. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, İş Kanununda düzenlenen hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücretleri ile yıllık ücretli izin haklarından yararlanırlar. Haftanın altı günü günde iki saat çalışan bir işçi hafta tatili iznine hak kazanır ve ücretli yirmi dört saatlik hafta tatilinden faydalanır. Ancak haftanın sadece iki günü çalışan bir işçinin ücretli hafta tatili hakkından yararlanması mümkün değildir[39]. Yargıtay ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatilinden yararlanamayacağı görüşündedir[40].

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, çalışması gereken günlere rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlar ve bu günün ücretini almaya hak kazanırlar. Ancak bu günde de çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti hak ederler (İşK.47).

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi yararlanırlar. İş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine rastlayan iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar[41].

387-390.

38 **Eyrenci Taşkent Ulucan**. 88.

39 **Eyrenci Taşkent Ulucan**. 88. **Tuncay**, hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için tatilden önce 45 saat çalışılması gerektiği görüşündedir. Bkz. **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 136. Ayrıca bkz. Tankut **Centel**. Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi. 2006/2. 19 vd.

40 "1475 sayılı Yasanın 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki 6 günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanununda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede ise, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresinin 45 saat bulamayacağından, işçinin hafta tatiline hak kazanmak mümkün olmayacaktır.", Y9HD., 8.12.2009. 44744/33940, Çalışma ve Toplum, 2010/2, 269-271.

41 "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesinde kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı

OLAY 4

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi tam süreli emsal işçiye ödenen örneğin asgari ücretin veya ikramiyenin tamamının kendisine ödenmesini isteyemez. Böyle bir durumda ancak çalıştığı süreyle orantılı ödeme yapılmasını isteyebilecektir"[42].

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz (FÇY.8/d).

- Kısmi süreli iş sözleşmesine deneme süresi konulabilir ve koşulları varsa belirli süreli olarak yapılabilir[43].

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmesinin sona ermesinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bağlı olduğu kurallara tabidirler[44]. Yargıtay kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yeni iş arama izninden de çalışma süresi ile orantılı olarak yararlanacağı görüşündedir[45].

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas kıdem süreleri de işçinin işe başladığı tarihten sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar geçen tüm süre dikkate alınarak belirlenmelidir[46]. Başka bir deyişle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem süresi sadece çalıştığı süreler toplanarak saptanamaz"[47].

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen haklardan da yararlanabilirler. Örneğin, sendika üyesi olabilirler, işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler ve greve katılabilirler[48].

---

bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçinin 14 gün izin hakkı vardır.", Y9HD., 8.12.2009, 44744/33940, Çalışma ve Toplum, 2010/2, 269-271.

42 Y22HD., 24.2.2017, 27257/9278.

43 **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 192.

44 **Aktay, Arıcı, Senyen-Kaplan**, 61.

45 "Davacının günde 4 saat ve haftada 6 gün üzerinden toplam haftalık 24 saat çalıştığı anlaşılmakla çalışmaları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kapsamında kısmi süreli olarak değerlendirilmelidir. İş Kanunu'nun 27. maddesinde iş arama izninin günde 2 saatten az olamayacağı hükmü tam süreli çalışanlar içindir. Bu durumda günlük iş arama süresi de kısmi süreye göre belirlenmelidir. Günde 4 saat çalışan işçinin bunun yarısı kadar süreyi günde 2 saati iş arama izni olarak kullanması doğru olmaz. İşçinin günde 4 saat dışında çalışmadığı anlaşılmakla, iş arama süresi kısmi çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmeli ve sonucuna göre yasal iş arama izninin eksik kullandırılıp kullandırılmadığı belirlenmelidir.", Y9HD., 30.9.2014, 24965/28564 **Çil**. 2015-2016 İlke Kararları, 328-329.

46 Geniş bilgi için bkz. Nuri **Çelik**, Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu İş, C.6, S.4, 2002, 98 vd.

47 "Kısmi çalışma Kanunda yer almasına rağmen, kıdemin nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu, Yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9 HD. 4.6.2001 gün 2001/6848 E, 2001/9525 K). Hesaplamada esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelirin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.", Y9HD., 8.12.2009, 44744/33940, Çalışma ve Toplum, 2010/2, 269-271.

48 "Kısmi süreli çalışan işçiler, sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler, greve katılabilirler. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar bu Kanunun 18 ve 29. maddesinde yazılı olan işçi sayısına dahildirler ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler.", Y9HD., 8.12.2009, 44744/33940, Çalışma ve Toplum, 2010/2 269-271.

2- İ ile B arasında yapılan iş sözleşmesi *belirli süreli iş sözleşmesi*dir. Çünkü iş sözleşmesinin sona ereceği zaman, iş sözleşmesi yapıldığı esnada belirlenmiş ve iş sözleşmesinin boyama işleminin bitmesiyle sona ereceği kararlaştırılmıştır. Başka bir deyişle A ile B arasındaki sözleşme belirli süreli bir iş için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesinin koşullarını taşımaktadır.

İ ile B arasında yapılan iş sözleşmesi aynı zamanda *süreksiz iş sözleşmesi*dir.

Sürekli iş sözleşmeleri ve süreksiz iş sözleşmeleri ayrımında ölçüt, işin sürekli iş olup olmamasıdır. Buna göre, süreksiz işler için yapılan iş sözleşmelerine süreksiz iş sözleşmeleri; bunun dışında kalan iş sözleşmelerine sürekli iş sözleşmeleri denir.

Süreksiz işlere İşK.10/2'de belirtilen İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Süreksiz iş, nitelikleri bakımından *en çok otuz işgünü* süren işlere denir (İşK.10/1). Bir işin süreksiz iş olup olmadığının tespiti, işin kaç işgünü sürdüğüne göre değil; objektif ölçülere göre işin kaç işgününde bitebilecek nitelikte olduğuna bakılarak yapılır[49]. Eğer işin niteliği otuz işgününden daha kısa bir süreyi gerektiriyorsa; bu iş süreksiz iştir. Sözü edilen iş için otuz işgününden daha uzun süreli bir iş sözleşmesinin yapılmış bulunması veya işin otuz işgününden daha uzun sürede tamamlanmış olması, işin süreksiz iş olma niteliğini ortadan kaldırmaz[50].

Görüldüğü üzere yapılan işin sürekli veya süreksiz iş olup olmadığı hususu, tarafların iradelerine göre değil, işin niteliğine bakılarak objektif esaslara göre belirlenir[51]. Bunun için her somut olayda, olayın özellikleri dikkate alınarak, görülecek iş için kaç işçiye ihtiyaç bulunduğunun ve bu işçilerin öngörülen işi hangi süre içinde bitirebileceklerinin belirlenmesi gerekir.

İş Kanununun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri süreksiz işler için yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklar hakkında ise, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur (İşK.10/2).

Sürekli bir iş için otuz işgününden kısa süreli bir iş sözleşmesi yapılması halinde, yapılan iş sözleşmesi süreksiz iş sözleşmesi haline gelmez. Bunun gibi sürekli bir iş için yapılan iş sözleşmesinin otuz işgününden önce sona erdirilmesi de iş sözleşmesinin niteliğini değiştirmez.

3- A ile C arasında yapılan iş sözleşmesi, *deneme süreli iş sözleşmesi*dir. Tarafların, sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme kararını saklı tuttukları bir başlangıç süresinin bulunduğu sözleşmelere *deneme süreli iş sözleşmeleri* denir[52].

---

49 **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 67; **Süzek**, 244; **Başbuğ Yücel Bodur**, 120.

50 **Ekonomi**, 79; **Güven Aydın**, 60; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 53;

51 **Esener**, 133, 134; **Ekonomi**, 79, 80; **Narmanlıoğlu**, 210; **Centel**, 86, 88; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 118.

52 **Ekonomi**, 85; **Centel**, 95; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 222; M. Polat **Soyer**, Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, Çalışma ve Toplum, 2008/1, 28, 29; Bektaş **Kar**, Deneme Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 15 vd.; Ayşe Fırat **Şimşek**, Türk Hukukunca Deneme Süreli İş İlişkileri, Tişk Akademi, 2009/1, 6 vd.; Vedat **Laçiner**, Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar, SÜİİBF, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2012/23, 313 vd.

OLAY 4

İş sözleşmesinde işçinin kişiliği, bu sözleşmenin tarafları arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşme olması nedeniyle ön plana çıkar[53]. Bu nedenledir ki; İş Kanunu, tarafların birbirlerini ve iş koşullarını tanımalarını sağlamak amacıyla, sürekli iş sözleşmelerine, deneme süresi koyabilmelerine imkân tanımıştır[54].

İş sözleşmesine deneme süresi konulabilmesi için, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Ancak bir iş sözleşmesinin deneme süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi, bunun taraflarca açıkça kararlaştırılmış olmasına bağlıdır.

---

[53] "Deneme süresi, hizmet sözleşmesine konulacak bir hükümle; işçinin çalışma şartlarını görmesi, sözleşmeyle üstlenilen işin somut duruma uygunluğu ve işi yapabilme becerisini anlaması, işverenin ise işçinin sözleşmeyle üstlendiği iş yapabilme yeteneğini verimini, ölçen bir süredir. Yine bu tanımda yer almayan birçok faktör; örneğin işçinin ve işverenin şahsına bağlı özellikler bu süre içinde test edilir. İş sözleşmelerinin taraflar arasında kişisel ve sürekli ilişkiler kuran özelliği, tarafların bu yönde bir ihtiyaç duymalarının hakl gerekçesini oluşturur. İş sözleşmesi taraflar arasında karşılıklı güvene dayalı sürekli borç ilişkisi kurduğu için, işçinin meslekı bilgi ve becerisini, çalışma şekli ile iş yerine uyumu ve davranışlarını öğrenme bakımından belli bir süre denenmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır. Bu süre içinde beklentilere ulaşılamaması halinde işveren bildirim süresi tanıma ve tazminat ödeme yükümü olmaksızın iş sözleşmesinden kurtulabilecektir. Esasen deneme süresi işçinin de çıkarına öngörülmüş olabilir. İşçinin işyerindeki uygulamaları görerek uyumu sürecini değerlendirmesi ve gerektiğinde sözleşmeden kolayca kurtulması amacına yönelik olarak da deneme süresi öngörülebilir. İş sözleşmesinde bir deneme süresi belirlenmesi zorunlu değildir. Deneme süresi öngörülmeden de iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak taraflar böyle bir deneme süresi öngörmüşlerse bunun, süresi, uzatılması ve sonuçları kanunda düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun 15 inci maddesinde düzenlenmiş olan deneme süresi, yasada bir sınırlama olmadığına göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde de geçerlidir. Bununla birlikte 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 10. maddesinde "süresi belirli olmayan" iş sözleşmeleri için deneme süresi öngörülmüş olmakla, Deniz İş Kanununa tabi çalışanlar bakımından belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresinin kararlaştırılamayacağı kabul edilmelidir. Deneme süresi 4857 Sayılı İş Kanununa göre en çok iki ay olabilir. Deneme süresinin uzun bir süre olarak belirlenmesi işçinin aleyhine bir durumdur. Bunun için yasa koyucu deneme süresinin üst sınırını belirlemiştir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle en çok dört aya kadar uzatılmasına imkân tanınmıştır. Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş akdinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz. Deneme süreli iş sözleşmesinin en önemli özelliği, tarafların deneme süresi içinde bildirim süresine uymaksızın ve tazminatsız olarak feshedebilmelerinin olanaklı oluşudur. Bunun dışında iş sözleşmesinin türünün, deneme süresi içinde deneme süreli iş sözleşmesi, süresinin bitiminde ise kesinleşmiş iş sözleşmesi olarak ayrılması mümkün değildir. Deneme süresi kaydını içeren başlangıçtan itibaren tek bir iş sözleşmesi söz konusudur. İlerde hesaplanacak olan kıdem süresi bakımından deneme süresi de dikkate alınacaktır. Deneme süresi içinde taraflar sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmekle yükümlüdürler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. Bunun dışında bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretine hak kazanılır. Maddede işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının sadı olduğu belirtilmişse de bu hüküm geniş yorumlanmalıdır. Deneme süresi içinde fesih sebebiyle iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan sözleşmenin haksız feshine bağlanan cezai şartın ödenmesi gerekmez. Ayrıca usulüne uygun olarak konulmuş bir deneme süresi içince gerçekleşen fesih sebebiyle sözleşmenin kalan süresine ait ücret talebi de mümkün değildir. Deneme süresi içinde işçinin sigorta priminin ödenmesi gerekir. İşçi deneme süresi içinde sendikaya üye olabilir, toplu iş sözleşmesinden yararlanır, grev hakkını kullanabilir. Deneme süresi içinde işverenin fesih hakkı da sınırsız değildir. Deneme süresi içinde olsa da, sendikal sebeple işçinin iş sözleşmesinin feshi korunmamalıdır. Başka bir anlatımla deneme süresi içinde sendikal sebeplerle işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin sendikal tazminat talep etme hakkı vardır. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu kararlar bu doğrultudadır (Yargıtay 9. H.D. 16.10.2008 gün 2008/ 30126 E, 2008/ 27281 K). Aynı şekilde deneme süreli iş sözleşmesi, işverenin 4857 Sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinde öngörüldüğü üzere fesihte eşit davranma borcuna aykırı davranması imkanını tanımaz." Y9HD., 3.6.2011, 16980/19788, www.kazanci.com (18.9.2014). Aynı yönde Y9HD., 19.4.2012, 3997/13803, **Çil**, 2015-2016 İlke Kararları, 333-334.

[54] **Esener**, 137; **Ekonomi**, 85; **Narmanlıoğlu**, 237-238; **Çenberci**, 275; **Süzek**, 262; **Soyer**, Deneme Süreli, 27 vd; **Demircioğlu/Centel**, 86-87; **Kar**, Deneme Süreli, 15 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 67; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 515; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 76.

İş Kanununda deneme süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması öngörülmüş değildir. Ancak bir uyuşmazlık halinde iş sözleşmesinin deneme süreli olarak yapıldığını ileri süren taraf bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Yargıtay bir kararında deneme süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır[55].

Sürekli iş sözleşmelerinde taraflar, sözleşmelerine deneme süresi koyup koymama konusunda serbestiye sahiptirler. Ancak deneme süresinin belirlenmesinde aynı serbesti yoktur. İşK.15/1, bu hususu emredici olarak hükme bağlamıştır. Buna göre, sürekli iş sözleşmelerinde deneme süresi *en çok iki ay*dır. Ancak bu süre toplu iş sözleşmeleri ile *dört aya* kadar uzatılabilir[56]. Deneme süresi, işçinin fiilen işe başlaması ile birlikte başlar. İş sözleşmesi ile kanunda veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreden daha uzun bir deneme süresi kararlaştırılması halinde, bu süreler geçersiz sayılır (TBK.27/2) ve kanunda veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreler uygulanır[57]. Yine tarafların deneme süresinin uzunluğunu açıkça belirlememeleri halinde de toplu iş sözleşmesindeki veya kanundaki azami süre uygulama alanı bulur. Toplu iş sözleşmesi ile uzun, iş sözleşmesi ile kısa deneme süresinin belirlenmiş olması halinde ise, yararlılık ilkesi gereği olarak işçinin lehine olan iş sözleşmesindeki hükme geçerlilik tanımak gerekir (STİSK.36/1)[58].

Deneme süresi içerisinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilirler (İşK 15/2). Bunun için tarafların ayrıca neden gösterme zorunlulukları yoktur[59]. Deneme süresi içerisinde kanun ve toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulur ve işçiler, çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarını isteyebilirler (İşK.15/2). Ayrıca, işçiler deneme süresi içerisinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile tanınan haklardan yararlanırlar. Deneme süresinin dolmasına rağmen devam eden iş sözleşmesi, deneme süresinin bitiminden değil; fiilen işçinin işe başladığı tarihten itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu nedenle yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına hak kazanma açısından deneme süresi de dikkate alınır. Deneme süresinden sonra, sözleşme ancak genel hükümlere göre sona erdirilebilir[60].

İ ile C arasında yapılan iş sözleşmesi, aynı zamanda *belirsiz süreli iş sözleşmesi*dir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif sebeplerin bulunmama-

---

55 "Dosya içinde davacı ile davalı arasında deneme kaydı iş sözleşmesi yapıldığına dair yazılı bir belgeye rastlanmamıştır. İş sözleşmesinin deneme süreli kayıt içerdiğini, davalı işveren yazılı belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda kayıt sunulmadığına göre iş sözleşmesinin deneme süreli olmadığının kabulü ve dolayısı ile davacının ihbar tazminatı ve sendikal tazminat isteklerinin incelenmesi gerekir.", Y9HD., 11.5.2009, 15921/1319, www.kazanci.com (19.9.2014).

56 Bu süre Deniz İş Kanunu kapsamında yer alan gemi adamları için en çok bir ay (DİK. m.10); Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için en çok üç ay olarak belirlenmiştir (BİK. m.10).

57 **Ekonomi**, 86, dn.58; **Çenberci**, 278; **Narmanlıoğlu**, 239, dn.214; **Tunçomağ/Centel**, 77.

58 **Süzek**, 263; **Centel**, 98; **Kar**, Deneme Süreli, 22.

59 "Deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisini kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek yoktur. Ancak deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshinde bir neden gösterilmiş veya iş sözleşmesinin diğer tarafı fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia etmiş ise, bu neden ve fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı üzerinde durulmalıdır. Ayrıca, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde haklı veya geçerli neden olmadan tazminatsız ve bildirimsiz feshedilme yetkisinin, sendikal hakları ortadan kaldırmaması gerekir.", Y9HD., 11.5.2009, 15921/1319, www.kazanci.com (19.9.2014). Aynı yönde bkz. Y9HD., 2.7.2018, 3173/14254.

60 **Centel**, 95; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 223; **Ekonomi**, 87; **Narmanlıoğlu**, 241; **Çenberci**, 280; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 27.

sı halinde, yapılan sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilir. İş Hukukunda asıl olan, iş sözleşmelerinin sürelerinin belirsiz olmasıdır.

4- İ ile D arasında yapılan iş sözleşmesi, *çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi*dir[61].

İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olarak adlandırılır (İşK.14/1). Bu ış sözleşmesi türünde işçinin çalışacağı süre ve çalışma zamanı işveren tarafından belirlenir ve işveren çağırdığında iş görülür. Çağrı üzerine çalışma yöntemi genellikle otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde uygulanır.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi niteliği bakımından *kısmi süreli iş sözleşmesi*dir. Bu sözleşme türünde işçinin iş görme edimini yerine getirme zamanını işveren kendi gereksinimine göre belirler. Kanunda çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu açıkça belirtilmiş olmasına rağmen, eğer çalışma süresi işyerinde uygulanan çalışma süresinin üçte ikisinden fazla ise artık bu sözleşmeye de tam süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanmalıdır[62].

Çağrı üzerine çalışma, esnek çalışma yöntemleri arasında yer alır. Böyle bir sözleşme belirli süreli ş sözleşmesi yapılmasına ilişkin koşulların bulunması kaydıyla belirli süreli olarak da yapılabilir[63].

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin *yazılı* yapılması gerekir. Yazılı yapılmayan bir iş sözleşmesi çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi olarak kabul edilemez[64].

---

61 Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi hakkında çeniş bilgi için bkz. **Ulucan**, Söz'eşme Türleri, 64-65; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 136 vd.; **Süzek**, 272 vd.; **Cente**, Kısmi Çalışma, 35-37; Hacı **Kara**, Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık Ücretli İzin, Legal İHSGHD., 2008/17, 59 vd.; Ufuk **Aydın**, Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, 41 vd.; **Ulaş Baysal**, Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, Tühis, C.24, S.1-2, Şubat-Mayıs 2012, 86 vd.

62 "Dosya içeriğine ve toplanan delillere göre davacının otel işyerinde çağrı usulü sözleşme ile çalıştırıldığı, Toplu iş sözleşmesinde bu çalışma usulü neden ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırıldığı kabul edilerek işçilik alacaklarının ödendiği, ancak davacının yazılı olarak kısmi süreli olarak çalıştırıldığı gösterilmesine rağmen fiilen işyerinde her hafta 30 saatin üzerinde çalıştırıldığı anlaşıldığından mahkemece, davacının tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının tespit edilerek, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için kabul edilen TİS hükümlerine göre hesaplanan fark işçilik alacaklarının hüküm altına alınması isabetlidir.", Y9HD., 14.3.2011, 26762/6747, www.kazanci.com (17.9.2014).

63 "Dosya içeriğine göre, davacı ile davalı arasında 05.7.2004 tarihinde 05.6.2005 tarihinde sona eren ve çağrı üzerine çalışma usulünü düzenleyen belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmede, davacının temizlik elemanı olarak görev yapacağı belirtilmiştir. Davacı bu kapsamda sözleşmenin bitim tarihine kadar kayıtlara göre 234 gün çalışmıştır. Temizlik işi sürekli yapılması gereken bir iştir. Davacının çağrı usulü ile işyerinde çalıştırılması, bu işin sürekli yapılması gereğini ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla, çağrı usulü çalışma kısmi süreli bir iş sözleşmesi olup, işin kısmi süreli olması belirli süreli iş sözleşmesi niteliğini kazandırmaz. Çağrı usulü çalışma şeklince de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren koşullar aranmalıdır. Kaldı ki bir yılda, on bir ay çalışan davacının 234 gün çalıştığı da göz önüne alındığında yapılan temizlik işi süreye bağlı bir iş olmadığına göre, çağrı usulü iş sözleşmesinin imzalanmasını gerektiren objektif esaslı bir nedende bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir.", Y9HD., 22.5.2006, 5115/14969, www.kazanci.com (17.9.2016).

64 Aksi yönde bkz. **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 103. "Buraca sözleşmenin yazılı şekilde yapılması bir geçerlilik koşulu değil, ispat koşuludur. Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin sözleşmenin basit yazılı şekilde yapılması yeterlidir.".

İşçinin hafta, ay veya yıl gibi zaman dilimi içerisinde ne kadar çalışacağını taraflar iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile belirlerler. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi *yirmi saat* kararlaştırılmış sayılır. Maddede yer alan haftalık yirmi saatlik süre asgari bir süre değildir ve ancak taraflar iş sözleşmesi ile işçinin hangi süre içerisinde ne kadar çalışacağını belirlemedikleri zaman geçerlilik kazanır. Bu nedenle taraflar çalışma süresini haftada yirmi saatin altında veya üstünde belirleyebilirler[65]. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İşK.14/2)[66].

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan *en az dört gün* önce yapmak zorundadır. Sözleşme ile bu sürenin artırılması mümkündür. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde *en az dört saat* üst üste çalıştırmak zorundadır (İşK.14/3). Hükümde yer alan dört gün ve dört saatlik sürelere ilişkin düzenleme yedek hukuk kuralıdır ve taraflar iş sözleşmesi ile aksini kararlaştırmamışlar ise uygulanır[67]. Kuşkusuz iş sözleşmesinin tarafları sözleşme ile daha kısa süreler de belirleyebilirler. Çağrı üzerine çalışmalar kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir türüdür. Kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi, kısmi süreli iş sözleşmesine uygulanacak hükümler çağrı üzerine çalışmalarda da geçerlidir[68]. Bununla birlikte Yargıtay çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem süresinin iş sözleşmesinin devam ettiği tüm süre değil, sadece çalıştığı süreler toplanarak bulunması gerektiği görüşündedir[69].

5- İ ile E arasında yapılan iş sözleşmesi, *takım sözleşmesi*dir.

---

[65] **Süzek**, 273; **Baysal**, Çağrı Üzerine Çalışma, 99; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 209; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 138; **Demir**, 69; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 64. Aksi görüşe göre, "Belirlenen bu sürede, işçinin çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın, söz konusu ücret tam olarak ödenecektir. Burada işçinin lehine olan düzenleme, bu süreyi uzatan sözleşme ile olacaktır. Çünkü sürenin kısaltılması yapılan işin azalmasıyla birlikte, ücretin de azalması sonucunu doğuracaktır. Ücretin azalması ise, işçinin lehine olan bir sonuç olmayacaktır." Bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 98.

[66] "Çağrı usulü ile veya kısmi süreli çalışmada, çağrılamayan veya kısmi süre bittikten sonra aksine düzenleme yoksa tüm süre üzerinden ücret ödenmesi olanağı yoktur. Bu anlamda işçi işyerine gelip iş görme edimini yerine getirmeye hazır şekilde bulunur, ancak işveren tarafından bekletilir veya iş verilmez ise bu durumda işçi işverence çalıştırılmadığı için ücrete hak kazanır. Ancak işyeri uygulaması ile işin niteliği gereği iş olduğunda işyerine çağrılıyor ve işe çağrılmadığı zaman işyeri dışında zamanın geçiriyorsa, bu çalışılmayan süre karşılığı ücrete hak kazanılamaz.", YHGK., 11.4.2012, 9-277/303, www.kazanci.com. (16.9.2014).

[67] **Süzek**, 273. Karşı görüşte olan yazarlara göre bu hüküm nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle bu sürelerin azaltılabilmesi mümkün değildir. Ancak iş sözleşmesine konulan hüküm ile bu süre artırılabilir. Bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 99.

[68] **Süzek**, 272.

[69] "Somut uyuşmazlıkta SSK kayıtlarına, tanık anlatımlarına ve özellikle tarafların kabulünde olduğu üzere, davacı işçi özellikle 2004 yılından önce işyeri uygulaması ile iş olduğunda işe çağırılmakta ve çağırıldığı günler için ücret ödenmekte ve SSK primi de çalışılan süreye göre yatırılmaktadır. Davacı işçi iş verilmediği günlerde zamanını işyerinde geçirmemektedir. Davacı işçi İş Kanununda tam olarak karşılanmasa da çağrı usulü bir çalışma şekline göre çalışmaktadır. Davacının aralıklı çalıştığı kabul edilmelidir. Bu tür çalışmada çalışılmayan günlerin kıdemden sayılma olanağı yoktur. Davacının çalışılan ve çalışılmış sayılan günleri toplamı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır." YHGK., 11.4.2012, 9-303/317, www.kazanci.com (17.9.2014).

OLAY 4

Birden çok işçirin oluşturduğu bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, *takım sözleşmesi* denir (İşK.16/1)[70]. Takım sözleşmesi uygulamasına genellikle inşaat ve yükleme-boşaltma işlerinde ve mevsimlik işlerde rastlanmaktadır.

Takım kılavuzunun yaptığı takım sözleşmesi, niteliği bakımından başlı başına bir iş sözleşmesi türü değildir[71]. Hukuki niteliği tartışmalı olan takım sözleşmesi; iş sözleşmesi ile başkasının edimini taahhüt sözleşmesinden oluşan birleşik bir sözleşmedir. Takım kılavuzu takım sözleşmesi yapmakla birlikte hem kendisi için iş sözleşmesi hem de takımda yer alan diğer işçilerin gelip çalışacakları güvencesini içeren sözleşme yapmış olur[72]. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı diğer işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen koşullarla bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılır[73].

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı olan işçilerin işe başlamamalarından ise, takım kılavuzu TBK.128 hükmü gereğince sorumludur. Buna göre, takım kılavuzu, işverenin sözleşmenin ifasından beklediği zararı (müspet zararı) tazmin etmek zorundadır. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı olan işçilerin işe başlamaları ile birlikte her işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi yapılmış olacağından, işveren veya işveren vekili işçilerin ücretlerini her birine ayrı ödemek zorundadır (İşK.16/4). Takım kılavuzu için takıma dâhil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzer bir nedenle kesinti yapılamaz (İşK.16/4).

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, *yazılı* yapılması gerekir[74]. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir (İşK.16/2).

---

[70] Takım sözleşmesi hakkında geniş bilgi için bkz. Necip **Kocayusufpaşaoğlu**, Takım Sözleşmesinin ve Takım Kılavuzunun Hukuku Mahiyetleri, İÜHFM., C.30, S.3-4, 921 vd. (http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/1023004725/1023004301)

[71] **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 95; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 134.

[72] **Demircioğlu Korkmaz Kaplan**, 108. "Takım sözleşmesi hukuki açıdan bir işe aracılık faaliyeti değildir. Takım kılavuzu olarak adlandırılan kişi de bizzat çalışmaya başladığında o kişi de işçi sıfatı kazanmaktadır. Takım kılavuzunun işyerinde işçi sıfatı ile işgörmesi onu alt işverende de ayırmaktadır".

[73] "Dosya içeriğine göre davalı şirket dava dışı Üniversitenin ek bina inşaatının yapımını üstlenmiş, davalı ise bu işin demir bağlama işi ve işçiliği için taşeron sözleşmesi başlığı altında sözleşme imzalanmıştır. Davalı bu sözleşmeye rağmen daha sonra davacının işe giriş bildirgesini kuruma bildirmiş ve bordro tanzim etmiştir. Ancak bu arada dosya içeriğine göre yapılan demir işi için davacıya ve davacının diğer getirdiği işçilere ödemeleri gösteren el yazısı ile yazılmış be'çe ve avans makbuzları sunmuştur. Bu belgelerde davacı imzası bulunmaktadır. Her ne kadar davacı ile davalı arasında taşeron sözleşmesi adı altında sözleşme imzalanmış ise de davacının hukuki ve kişisel olarak davalıya karşı bağımlı olarak bu işverene kendi hizmeti yanında getirdiği işçilerle birlikte çalışması, onlar adına hareket etmesi, ücretleri alıp dağıtması karşısında aralarındaki sözleşmenin a tipik iş sözleşmesi olan takım sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenle mahkemece taraflar arasında iş ilişkisi kabul edilerek, işin esasına girilmesi isabetlidir. Davalının bu yöndeki temyiz itirazları yerinde değildir. Ancak belirtildiği gibi davalı davacıya getirdiği işçiler dahil yazılı belge ve makbuzlara göre işçilik ücretlerini ödediğini savunmuştur. Bu savunma ve belgeler üzerinde durulmamıştır. Bu nedenle davacının takım sözleşmesi kapsamında kaç işçi getirdiği, bu işçilere ne kadar ücret ödendiği, belgeler ve makbuzlara göre avans dahil ödenen ücretin ne kadarının davacının kendisinin, ne kadar takım kılavuzu olarak adlarına hareket ettiği işçilere ait olduğu belirlenmeden eksik inceleme ile ücretin hüküm altına alınması hatalıdır.", Y9HD., 28.04.2014, 6875/13445.

[74] "... 1475 sayılı yasanın 10/2. maddesinde hükme bağlanan yazılı takım sözleşmesi taraflar arasında bulunmamaktadır. Anılan Yasada sözü edilen takım sözleşmesinin yazılı yapılması sağlık koşuludur. Kaldı ki takım sözleşmesini düzenleyenin 1475 sayılı yasanın öngördüğü işçi statüsünde olması zorunludur.", YHGK., 9.2.2000, 13-77/63, www.kazanci.com. (1.4.2008).

6- İ ile K arasındaki iş sözleşmesi *uzaktan çalışmaya dayalı bir iş sözleşmesi*dir.

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (İşK.14/4). Bu ilişkiyi oluşturmak için yapılan iş sözleşmesi ise *uzaktan çalışmaya dayalı bir iş sözleşmesi* olarak adlandırılır[75].

Uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunun 14. maddesine eklenmiştir.

Kanunda uzaktan çalışma, *evde çalışma* ve *tele çalışma* biçiminde düzenlenmiştir[76].

Evde çalışma, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (İşK.14/4)[77].

Evde çalışma genellikle tekstil, halıcılık, kilimcilik, paketleme gibi el becerisine dayalı işlerin evde yapılmasıdır. Bunlar dışında çeviri, editörlük, bilgisayar yazılımcılığı gibi işler de evde yerine getirilebilir[78]. Örneğin bir kişi bir yayınevinin editörlük görevini evinden yapabilir. Kendisine gönderilen yazı, kitap veya dergilerde gerekli düzeltmeleri yaparak yine yayınevine gönderebilir.

Evde çalışma, İş Kanunu dışında Türk Borçlar Kanununun 461. maddesinde de *Evde Hizmet Sözleşmesi* başlığı altında düzenlenmiştir. Hükme göre,

> *"Evde hizmet sözleşmesi işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleri ile birlikte ücret karşılığında üstlendiği sözleşmedir."*[79].

---

[75] Geniş bilgi için bkz. Ufuk **Aydın**, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 353; Öner **Eyrenci**, Tele-Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, 199 vd.; A. Can **Tuncay**, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Ankara 1995, 55 vd.; Gonca **Aydınöz**, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2014; Münir **Ekonomi**, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, 173 vd.; Murat **Kandemir**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011; Mustafa **Alp**, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, 795 vd.; Orhan **Ersun Civan**, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Legal İHSGHD., 2010/26, 525 vd.; Arzu **Kuban**, Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 1997, 47 vd.; Dilek **Dulay Yangın**, 6715 sayılı Yasanın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2016, 148 vd.; Seda **Ergüneş Emrağ**, 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İSGHD., 2016/51, 1413 vd.

[76] **Çelik Caniklioğlu Caniklioğlu**, 210.

[77] Geniş bilgi için bkz. Burhan **Özdemir**, Ev Çalışması, Kamu-İş Dergisi, C.4, S.2, Haziran 1997, 127 vd.; Öner **Eyrenci** Kadriye **Bakırcı**, Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul 2000; Murat **Engin**, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 269 vd; Dilek **Dulay Yangın**, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, 8 vd.; Engin **Gülver**, Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFM, C.72, S.2, 2014, 103 vd.; Murat **Kandemir**, Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İÜHFM, C.72, S.2, 2014, 143 vd.

[78] **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, 9-10; **Kandemir**, Evde Çalışma, 145.

[79] İş Kanununda düzenlenen evde çalışma ile Türk Borçlar Kanununda düzenlenen evde çalışma arasındaki farklılıklar için bkz. **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 214-215.

OLAY 4

Bir kişinin evde kendi adına faaliyette bulunması evde çalışma olarak nitelendirilemez. Örneğin bir kişinin evde ürettiği hediyelik eşyaları mağazalara satması evde çalışma olarak kabul edilemez.

Tele çalışma ise işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (İşK.14/4)[80].

Tele çalışma öğretide "bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak uzaktan iletişimin sağlandığı bir organizasyona dâhil olmak suretiyle verilen işin işyeri dışında görüldüğü çalışma şekli" olarak tanımlanmıştır[81].

Tele çalışmada işçinin işini göreceği yer evi veya bir başka yer de olabilir. Önemli olan işçinin teknolojik iletişim araçlarını kullanarak işveren ile bağlantı içerisinde olmasıdır[82]. Bir işçi, evinde kurulan bir bilgisayar ve telefon ile bir işletmenin çağrı merkezi işini yürütebilir.

Bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi *mekân*, *teknoloji* ve *organizasyon* olmak üzere üç koşula bağlıdır. Tele çalışmayı diğer çalışma yöntemlerinden ayıran en önemli özellikler işin işyeri dışında ve tamamen veya kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi araçlarla bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak yerine getirilmesidir[83]. Ayrıca işçinin işini işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonuna dâhil olmak suretiyle yerine getirmesi gerekir. İşçi kullanılan teknolojik araçlar ile işyeriyle bağlantı sağlayarak iş görme edimini yerine getirir.

Tele çalışmada işçi ile işyeri arasında elektronik bağ genellikle çevrimiçi (online) kurulur[84].

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan donanım ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma koşullarına ilişkin hükümler yer alır (İşK.14/5). Kanundaki açık hüküm gereği bu iş sözleşmesinin *yazılı* olarak yapılması gerekir.

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçi, işverene bağımlı olarak iş görme edimini evinde ya da başka bir yerde yerine getirir. Tele çalışmada işçi kullanılan teknolojik araçlar ile işveren tarafından verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görme borcu altındadır[85].

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İşK.14/6).

İşin işçinin evinde ya da başka bir yerde görülmesi şverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerden kurtulmasını sağlamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini

---

80 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 477; **Süzek**. 275.
81 **Kandemir**. Tele Çalışma. 41.
82 **Aydın**, Tele Çalışma. 353.
83 **Çelik/Canbolat/Caniklioğlu**. 212-213; **Aydın**. Tele Çalışma. 353; **Kardemir**. Tele Çalışma. 42.
84 **Tuncay**, Çalışma Süreleri. 70.
85 **Kandemir**. Tele Çalışma. 98.

sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür (İşK.14/6).

7- Yukarıda da belirttiğimiz üzere, iş sözleşmelerine deneme süresi koyup koymama konusunda, iş sözleşmesinin tarafları serbestîye sahiptirler. İş sözleşmesine deneme süresinin konulmasının sebebi, taraflardan her birinin, karşı tarafı ve işi tanımasını ve iş ilişkisini sürdürüp sürdüremeyeceğini belirlemesini sağlamaktır. Bu amaçla, deneme süresi içerisinde taraflar, sözleşmeyi bildirimsiz ve tazminatsız olarak sona erdirme serbestisine sahiptir. Deneme süresi içerisinde kullanılan fesih hakkı, bildirim süresi gerektirmediğinden bildirimli fesihten; kullanımı haklı nedene bağlı olmadığından bildirimsiz fesihten farklı nitelikte bir fesihtir. Kaldı ki belirli süreli iş sözleşmesinde bildirimli fesih mümkün değildir[86]. Ancak deneme süreli iş sözleşmesi yapma ve bu süre içerisinde iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak sona erdirebilme imkânının kötüye kullanılmaması gerekir. Deneme süresi objektif olarak başarılı geçse dahi taraflar yapacakları sübjektif değerlendirmelerle deneme süresinde sözleşmeyi sona erdirebilir. Bu yönüyle işverenin objektif olarak başarılı bir performansı yeterli görmemesi kötüniyetli olarak değerlendirilemez.

Yargıtay'a göre grev gibi iş sözleşmesini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmamalıdır[87]. Fakat böyle bir durumda sözleşme tarafları gerekli bulmaları halinde sözleşmenin deneme süresi içinde feshinden sonra aynı iş için ikinci bir deneme süreli sözleşme yapabilmelidirler.

Daha önce işyerinde çalışmış olup, tekrar aynı işe girmek isteyen işçiyle deneme süreli iş sözleşmesi yapılmak istenmesi, genel olarak dürüstlük kuralına aykırıdır[88]. Ayrıca işçinin işyerinde bu kez farklı bir iş için çalıştırılacak olması veya işyerinin çalışma sisteminin değişmiş olması halinde de, iş sözleşmesine deneme süresinin konulması, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez.

Yargıtay'a göre,

> *"Deneme süreli iş sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda, deneme süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Deneme süresi, işçi ve işverene sözleşmeden daha kolay bir şekilde dönme imkânı sağlamaktadır. Amaç tarafların birbirlerini tanımalarıdır. Ancak salt işçinin haklarını ortadan kaldırmak için bu yola gidilmesi halinde, yasal bir hakkın kötüye kullanımından söz edilir. İşverenin işyerinde yıllarca çalışmış bir işçisiyle aynı işte çalışması için deneme süresi öngören yeni bir sözleşme yapması buna örnek olarak verilebilir. Yine işverenin, sürekli olarak 2 şer aylık deneme süresi öngörülerek işçi çalıştırması ve bunun genel bir uygulama halini alması durumunda kötüniyetin varlığından söz edilebilir. İşçinin aynı*

---

86 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 95.

87 "İşçi, iş akdinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz." Y9HD., 3.6.2011, 16980/19788, www.kazanci.com (18.9.2014). Aynı yönde Y9HD., 19.4.2012, 3997/13803, Çil, 2015-2016 İlke Kararları, 333-334.

88 **Ekonomi**, 86; **Esener**, 137; Kemal **Oğuzman**, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, 16; **Centel**, 99; **Süzek**, 262; **Güven/Aydın**, 80; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 94. "Zincirleme iş sözleşmelerinde deneme süresi sadece ilk sözleşme için hüküm ifade eder."

işverene ait işyerinde çalışırken veya daha önce çalıştığı işyerine 2. kez işe girişinde öngörülen deneme kaydı geçersizdir."[89].

Olayda C, güvenlik görevlisi olarak işe alınmış ve iş sözleşmesine deneme süresi konulmuştur. C askere gitmeden önce de bu işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. Askerlik dönüşü aynı işe yeniden alınmıştır. Bu kez iş sözleşmesine bir deneme süresi konulması dürüstlük kurallarına aykırıdır.

8- İşçinin bir işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi yapmış olması aynı zamanda bir başka işverenle de kısmi süreli iş sözleşmesi yapmasına engel teşkil etmez[90]. Bu nedenle işçinin birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi yapması kural olarak mümkündür. Ancak böyle bir durumda değişik işyerlerindeki toplam haftalık çalışma süresi sağlığın korunması amacıyla azami haftalık çalışma süresini (kırk beş saati) aşamaz[91] .

Bizim de katıldığımız görüşe göre, işçinin çalıştığı birden fazla işyerinde toplam çalışma süresi kırk beş saatlik haftalık çalışma süresini aşıyorsa daha sonra kurulan kısmi süreli sözleşmedeki çalışma süresi kısaltılarak toplam iş süresi kanuni azami süreye indirilir. Bunun gibi, kanuni azami süreyle bir işyerinde çalışan işçi, başka bir işyerinde kısmi süreli iş ilişkisine giremez. Aksi takdirde daha sonra yaptığı iş sözleşmesi geçersizdir[92].

İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir başka işte çalışması ya da yan işte çalışması sadakat borcuna aykırı olmamak kaydı ile mümkündür. Eğer diğer işi, ilk yap-

---

[89] Y9HD., 3.6.2013, 17043/16871, www.kazanci.com.tr (28.2.2018). "İşçinin aynı işverene ait iş yerinde çalışırken veya daha önce çalıştığı işyerine 2. kez işe girişinde öngörülen deneme kaydı geçersizdir (Yargıtay 9.H.D. 13.10.2008 gün, 2008/ 36062 E, 2008/ 26704 K).", Y9HD., 39.6.2011, 16980/19788, www.kazanci.com. (19.9.2014): "İşyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında olsa dahi çalışmakta olan bir işçi ile fiilen ifa ettiği görevde çalışması için deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında hukuki bir menfaat bulunmamaktadır. Davacı işçi deneme süresini içeren sözleşmenin yapıldığı sırada, yaklaşık 5 ay süreyle işyerinde genel servisler müdürü olarak çalışmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinde yazılı olan deneme kaydı geçersizdir.", Y9HD., 25.11.2008, 6168/32048, www.kazanci.com. (19.9.2014): "Deneme süresi, işçi ve işverene sözleşmeden daha kolay bir şekilde dönme imkânı sağlamaktadır. Amaç tarafların birbirlerini denemeleridir. Ancak salt işçinin haklarını ortadan kaldırmak için bu yola gidilmesi halinde yasal bir hakkın kötüye kullanımından söz edilir. İşverenin işyerinde yıllarca çalışmış bir işçisiyle aynı işte çalışması için deneme süresi öngören yeni bir sözleşme yapması buna örnek verilebilir. Yine işverenin sürekli olarak 2 şer aylık deneme süresi öngörerek işçi çalıştırması ve bunun genel bir uygulama halini alması halinde kötüniyetin varlığından söz edilir.", Y9HD., 1.10.2010, 34805/26647, **Çil**, 187-189. Ayrıca Y9HD., 19.4.2012, 3997/13803. Yargıtay yeni tarihli bir kararında işçinin yeniden işe alınması halinde işyerindeki pozisyonunda ve yapacağı işte değişiklik olmasına rağmen sözleşmedeki deneme kaydına itibar edilmemesi gerektiğini belirtmiştir. "Bölge Adliye Mahkemesi ilgili hukuk dairesince davacının yaptığı işin yardımcı eleman olması ve davalı yanında satış temsilcisi olarak işe başlaması sebebiyle, yeni iş akdine deneme süresi konulmasının işin niteliğine uygun olduğu kabul edilmiş ise de; davacının pozisyonunda değişiklik olmakla birlikte, işyerinin genel faaliyetleri düşünüldüğünde performansı ve özellikleri bilinen bir personelin yeniden deneme süresine tabi tutulması mümkün olmayıp, sözleşmede geçen deneme süresi kaydına değer verilemeyeceği anlaşılmakla işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, iş akdinin deneme süresi içinde feshedilmiş olduğundan bahisle işe iade davası açma hakkı bulunmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 23.05.2018, 5298/12852.

[90] "Bilirkişi raporunda da davacının part-time çalıştığı yönünde görüş belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, bir işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında bir işyerinde çalıştığı sırada başka işverenlere ait işyerlerinde de aynı usulde çalışması imkan dahilindedir.", Y9HD., 10.2.2009, 33890/1888,www.kazanci.com (18.9.2014).

[91] **Süzek**, 272; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 89; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 133.

[92] **Süzek**, 268; Ercan **Akyiğit**, İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995, 42-43.

tığı iş sözleşmesinin taraflı olan işverene karşı olan sadakat borcuna aykırı ise sonraki iş sözleşmesini geçersiz kabul etmek gerekir[93].

9- İş sözleşmesi serbestisi gereğince, iş sözleşmesi. Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle bağlı değildir (İşK.8/1). Ancak, İş Kanunu bu kurala bazı istisnalar getirmiştir. Süresi bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmeleri (İşK.8/2), çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri[94] (İşK.14/1); uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri (İşK.14/4) ve takım sözleşmesi ile oluşturulacak iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir (İşK.16/2). Ayrıca ödünç iş ilişkisi de yazılı biçimde kurulmalıdır (İşK.7/2).

İş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme de *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*'in 12/c maddesinde öngörülmüştür. Buna göre çocuk ve genç işçinin veli ya da vasisi ile yapılacak olan iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin şekli konusunda İşK.8 ile İşK.11/1 arasında çelişki vardır. Gerçekten belirli süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İşK.11/1'de, bu tür iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği belirtilmiştir. Oysa İşK.8'de bir yıl ve daha fazla süreli olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Çelişkinin nasıl giderileceğini ilişkin öğretide çeşitli görüşler bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, "Eğer İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında öngördüğü şekilde, tüm belirli süreli iş akitlerinin süresine bakılmaksızın yazılı yapılması gerektiği kabul edilirse, bu sözleşmenin şeklini düzenleyen 8. maddede yer alan, sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunluluğu getiren ve süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş akitlerinde yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanmayacağını öngören, düzenlemeler anlamsız hale gelecektir. Yasa koyucunun anlamı olmayan böyle düzenlemeler getirmesinin (abesle iştigal etmesinin) kabulü mümkün olamayacağına göre İK 11/1'deki hükmü "Tanım ve şekil" başlığını taşıması nedeniyle şekle ilişkin özel düzenlemeyi öngören 8. madde çerçevesinde yorumlamak suretiyle, sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan iş akitlerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği sonucuna varılmalıdır"[95].

Bir başka görüş şöyledir: "Kanun, belirli süreli sürekli iş sözleşmelerinden bir yıl ve daha fazla süresi olanlar için yazılı şekil şartı getirmekte ve bu şekle riayeti zorunlu görmektedir... Ancak bu hükme göre yazılı şekil, süresi bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bir geçerlilik şartı olarak değil de ispat şartı olarak kabul edilmelidir. Aksi halde, süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını zorunlu gören md.8/f.2 hükmünün bir anlamı kalmamış olur"[96].

---

[93] **Akyiğit**, Başka İş, 20 vd., 27 vd.

[94] **Süzek**'e göre, "Taraflar arasında çağrı üzerine çalışma ilişkisi olduğunun yazılı bir sözleşme ile ispatlanamadığı hallerde, bu ilişkinin işçinin iş görme edimini, işverenin çağrısı üzerine olmayıp normal bir kısmi süreli iş akdi uyarınca yerine getirmeyi üstlendiği ve başka türlü kararlaştırılmamışsa haftalık iş süresinin yirmi saat olarak belirlenmiş sayıldığı (İK 14/2) bir ilişki olduğunun kabulü gerekir". Bkz.273-274; **Baysal**, Çağrı Üzerine Çalışma, 96; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 28; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 138.

[95] **Süzek**, 310-311. Aynı görüş için bkz. **Uşan**, 48; **Güven Aydın**, 86; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 57.

[96] **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 530; Aynı görüşte olan **Tuncay**a göre, "Her iki hükmün birlikte yorumlanması halinde bir yılı aşkın belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasının bir geçerlilik şartı ol-

Başka bir görüş, süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından yazılı şeklin emredici değil yol gösterici nitelikte olduğu yönündedir[97].

Bir diğer görüşe göre, "Yasa'nın şekle ilişkin hükmünün amaca uygun yorumuyla, yazılı şekil şartının sözleşmenin varlığını değil, belirli süreli olarak yapıldığını ispata yönelik bir hüküm olarak değerlendirmek isabetlidir. Buna göre; yazılı şekil şartına uyulmaması sözleşmenin geçersizliğini değil, aksi ispatlanmadığı sürece belirsiz süreli olarak kabulü sonucunu doğurur"[98].

Diğer bir görüşe göre, ise, "İşK.m.8/2 ve 11/1 hükümlerinin birlikte yorumu ve tüm belirli süreli iş sözleşmelerinde "birlik" sağlayan bir kurala bağlamaları gereği olarak, süreksiz işlerde yapılanlar hariç olmak üzere bu tür sözleşmeler için yazılı şekil zorunludur ve geçerlilik şartıdır... Görüşümüze göre, sürenin belirlenmesinde de etkili olan objektif neden bulunmaksızın yapılan sözleşme için öngörülen belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmenin yazılı şekil şartına uyulmaması halinde uygulanacağının kabulü gerekli görülmektedir"[99].

Kanaatimce, belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği hususunu hükme bağlayan ve bu sözleşme türünü tanımlayan 11. madde, şekil koşulunu sözleşmenin bir unsuru olarak düzenlemiştir. Bu nedenle süresi ne olursa olsun tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir. Ancak yazılı yapılmayan belirli süreli iş sözleşmelerini bütünüyle geçersiz kılmak yerine, onun belirli süreli olma özelliğini geçersiz kabul etmek daha yerinde olacaktır. Dolayısıyla yazılı yapılmayan belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabulünü savunan görüşe biz de katılıyoruz.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç *iki 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. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgiler en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmelidir (İşK.8/3).

Kanunda öngörülen yazılı şekil *adi şekil*dir. Bu nedenle sözleşmenin resmi bir makam tarafından düzenlenmesi ve onaylanması gerekmez.

Toplu iş sözleşmelerine konulacak hüküm ile kanun gereği şekil koşuluna tabi olmayan iş sözleşmeleri için de, şekil koşulu (iradi şekil) öngörülebilir (STİSK.33/1). Ayrıca iş sözleşmesinin tarafları, kanun uyarınca yazılı yapılması gerekmeyen bir sözleşmenin yazılı yapılmasını kararlaştırabilirler (TBK.16/1).

---

duğu, bundan kısa olanların ise yazılı yapılmasının bir düzen sağlama amacına yönelik olduğu, uyuşmazlık halinde taraflara bir ispat kolaylığı sağlayacağı kabul edilmelidir. Nitekim madde 8'deki genel kuralın bir istisnası takım sözleşmesini düzenleyen 16. maddede yer almıştır. Bu maddeye göre süresi ne olursa olsun takım sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur. Bu bir geçerlilik koşuludur." İş Sözleşmesinin Türleri, 131.

97 **Demir**, 55.

98 **Alpagut**, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 86, 87; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 26; Ahmet **Sevimli**, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Çimento İşveren, Mart 2003, 17.

99 Münir **Ekonomi**, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerin Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), Legal İHSGHD., 2007/15, 903-906. Ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 178; Arzu **Arslan Erbürk**, İş Sözleşmelerinde Şekil, Istanbul 2017, 172 vd.

Olayda C ile olan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması nedeniyle, söz konusu iş sözleşmeleri yazılı şekle tabi değildir. A, B, D ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, K ile yapılan uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ve E ile yapılan takım sözleşmesi ise yazılı şekle tabidir.

10- İş Kanununda düzenlenen yazılı şeklin *sıhhat (geçerlilik) koşulu* mu yoksa *ispat koşulu* mu olduğu konusu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, kanunda öngörülen şekil koşulu, geçerlilik koşuludur[100]. Öğretide baskın olan bu görüşe göre, kanunda şeklin niteliğini belirten bir hüküm yoksa bu şekil geçerlilik koşulu olarak kabul edilmelidir (TBK.12/2). Biz de Kanunda öngörülen şeklin geçerlilik koşulu olduğu görüşünü paylaşmaktayız.

Karşı görüşte olan yazarlara göre, kanunda öngörülen şekil, *ispat şekli*dir[101]. Bu görüşe göre, belirli süresi bir yılı aşan iş sözleşmelerinin yazılı şekle tabi tutulmasının asıl nedeni, işçiyi korumaktır. Amaç, bir yıldan uzun bir sözleşme ile bağlanan işçiyi daha iyi düşünmeye sevk etmektir. Ancak bu koşulu işçi aleyhine sonuç doğuracak şekilde yorumlamak, hem iş sözleşmesinin yapılmasındaki serbesti kuralına, hem de İş Hukukunun temel ilkelerine ters düşer[102].

Yargıtay'ın görüşü, İşK.9'da öngörülen yazılı şekil koşulunun ispat koşulu olduğu yönündedir:

> *"İş Kanunu uygulamasında çalışma ilişkisinin daha doğrusu hizmet akdi ilişkisinin kurulması yazılı şekle tabi değildir. İşverenin veya işveren vekilinin muvafakati ile işçinin işyerinde çalışma ile de çalışma ilişkisi kurulmuş olur. İş Kanununun 9. maddesinde sözü edilen yazılı koşul bir geçerlilik koşulu değil ispat koşuludur. Bu husus aynı maddenin 1 inci fıkrasından sonra gelen 2 nci fıkrasındaki yapılan düzenleme ile de doğrulanmaktadır"*[103].

---

[100] **Ekonomi**, 92; **Esener**, 150; **Narmanlıoğlu**, 192; F. Hakkı **Saymen**, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 474; **Tunçomağ/Centel**, 85; **Reisoğlu**, 142; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 533; **Süzek**, 312; **Güven/Aydın**, 86; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 126; **Demircioğlu/Centel**, 97.

[101] Adi **İzveren**, İş Hukuku C.I, II, III, Ankara 1974, 103, 104; **Çenberci**, 258; Metin **Kutal**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987, 8, 9; **Ulucan**, Sözleşme Türleri, 47; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 26; **Alpagut**, Alt İşveren, 86, 87; Ahmet **Sevimli**, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Cimento İşveren, Mart 2003, 17.

[102] **Kutal**, 8, 9.

[103] Y9HD., 28.5.1985, 2971/5867, Kamu-İş/Tühis/Türk Kamu-Sen, 1475 Sayılı İş Kanunu, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve İlgili Yargıtay Kararları, C.1, İstanbul 1989, 30.

OLAY 5

ÖDÜNÇ (GEÇİCİ) İŞ İLİŞKİSİ

OLAY

C AŞ., bilgisayar teknisyeni olan A'nın, sekiz ay için aynı şirket topluluğu içerisinde yer alan B AŞ.ye ait olan işyerinde çalışmasını istemektedir.

C AŞ. ile A arasında yapılmış olan iş sözleşmesinde, işverenin gerekli gördüğü takdirde A'yı bir başka işyerine geçici olarak gönderebileceğine ilişkin hüküm yer almaktadır.

A, B AŞ. ye ait işyerinde mazeretsiz ve izinsiz olarak beş gün işyerine gelmemiştir.

C AŞ., Güven Özel İstihdam Bürosundan doğum iznine ayrılan genel müdür sekreterinin yerine altı ay çalıştırılmak üzere bir sekreter görevlendirmesini istemiştir.

SORULAR

1- C AŞ., A'yı B. AŞ. ye ait işyerine geçici olarak gönderebilir mi? Gönderebilirse bunun süresi nedir? A'nın bu işyerinde çalışmasının yirmi dört ay sürmüş olmasının hukuki sonucu nedir?

2- B AŞ., A'yı işyerinde muhasebe servisinde satış belgelerini düzenlemek amacıyla çalıştırmak istiyor. Bilgisayar teknisyeni olan A böyle bir işte ödünç işçi olarak çalıştırılabilir mi?

3- B AŞ. ye ait işyerinde çalıştığı süre içerisinde A'nın ücretini kim ödeyecektir? A, iş görme borcunu kime karşı yerine getirecektir? A, kimin emirlerine uymak zorundadır? Ödünç iş ilişkisi A'nın C. AŞ.ye karşı olan sadakat borcunu nasıl etkiler?

4- A'nın mazeretsiz ve izinsiz işyerine gelmemiş olması nedeniyle, iş sözleşmesi B AŞ. tarafından feshedebilir mi?

5- A'nın B AŞ.ye ait işyerinde çalıştığı sırada iş sözleşmesinin C. AŞ. tarafından feshedilmesi halinde, A, İş Kanunu hükümlerine göre almaya hak kazandığı tazminatları B AŞ. den isteyebilir mi?

6- Güven Özel İstihdam Bürosunun bir işçisini, C AŞ. ye sekreter olarak çalıştırılmak üzere devretmesi hukuka uygun mudur?

CEVAPLAR

1- Ödünç iş ilişkisi[1], bir işyerinde herhangi bir nedenle ortaya çıkan geçici işçi ihtiyacını karşılamak için önemli bir yöntemdir[2]. Bu yolla bir işveren ihtiyaç duyduğu

[1] 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında "geçici iş ilişkisi" kavramı yerine "ödünç iş ilişkisi" kavramı kullanılmıştı.

bir iş için geçici olarak bir başka işverenin işçisinden yararlanabilir ya da işçiyi bu amaçla kurulmuş bir bürodan sağlayabilir. Örneğin, işveren işlerinin yoğunlaştığı, geçici işgücü ihtiyacı duyduğu dönemlerde ödünç işçi çalıştırma yöntemini seçebilir.

Ödünç iş ilişkisinin mesleki amaçlı olan ve olmayan olmak üzere iki türü vardır. Mesleki amaç taşımayan ödünç iş ilişkisi, işverenin çeşitli gerekçelerle bir süre ihtiyaç duymadığı işçisini, onun da onayını alarak geçici bir süre bir başka işverenin işyerinde çalıştırmasını sağlar. Ödünç iş ilişkisinde işçinin iş sözleşmesi sona ermemekte, sadece işveren işçiden işin görülmesini isteme hakkını geçici bir süre bir başka işverene devretmektedir[3].

4857 sayılı Kanunun 7. maddesinde 6.5.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında, *mesleki amaç taşımayan ödünç iş ilişkisi* ancak aynı holding ya da şirketler topluluğuna bağlı şirketler arasında kurulabilecektir[4].

Düzenlemeye göre, "İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur".

TBMM'nde yapılan eleştiriler ve kamuoyundaki tartışmalardan sonra kavram "geçici iş ilişkisi" olarak değiştirilmiştir. Bkz. Fevzi **Şahlanan**. Genel Hükümler ve Temel Kavramlar İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003, 37.

3 Ödünç iş ilişkisi hakkında geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995; Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Istanbul 2007; Mehmet **Günay**. İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 2007; Ömer **Ekmekçi**. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İHSGHD., Nisan-Haziran 2004, 367-382; A. Can **Tuncay**. İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, Mercek, 2003, 56-75; Hakan **Keser**. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması, Legal İHSGHD., 2006/9, 79 vd.; İlhan **Serin**. 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, Legal İHSGHD., 2005/7, 1055 vd.; Abdurrahman **Benli**/Yusuf **Yiğit**. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları. Kamu-İş, C.8, S.4, 2006, 1 vd.; Gülsevil **Alpagut**. Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Legal İHSGHD., 2006/10, 569 vd.; Serkan **Odaman**, Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 25; Nurşen **Caniklioğlu**. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008, 123 vd.; Ömer **Ekmekçi**. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008, 100 vd.; Emin **Zeytinoğlu**. Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, Nisan 2004, 119 vd.; Savaş **Taşkent**/Dilek **Kurt**. Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş, 2013/1, 1 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, İşverenin Emir ve Talima Verme Yetkisinin Geçici Süre Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23, 15 vd.; Serkan **Odaman**/Ö. Hatan **Cavuş**. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açışından Ödünç İş İlişkisi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.I. İKÜHFD., Özel Sayı C.15, S.1, Ocak 2016, 259 vd.; Ş. Esra **Baskan**. Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, GÜHFD., C. XXI, S.2, Ankara 2017, 3 vd.; Erdem **Çam**. Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/7, 109 vd.; Serkan **Odaman**, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36, 41 vd.

Ödünç iş ilişkisinin hukuki niteliği konusundaki görüşler için bkz. **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 139; **Tuncay**, Ödünç İş İlişkisi, 58.

İş Kanununda 6.5.2016'da 6715 sayılı Kanunla yapılan değişikten önce "yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işveren" ile de ödünç iş ilişkisi kurulabiliyordu. 6715 sayılı Kanun bu düzenlemeyi kaldırmıştır. Ancak 6.5.2016 tarihinden önce kurulan ödünç iş ilişkileri için İş Kanununa bir geçici hüküm konulmuştur. Geçici Madde 7'ye göre, "Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri, sözleşmelerinin süresince devam eder."

Bu değişiklikten sonra artık bir işverenin aynı holding ya da şirketler topluluğu içinde yer almayan bir şverenden ödünç işçi sağlayabilmesi mümkün değildir.

Ödünç iş ilişkisi *üçlü* bir ilişkidir. Bu ilişkide işçiyi veren *ödünç veren*, işçiyi kabul eden *ödünç alan* ve başkası yanında çalışmayı üstlener ise *ödünç işçi* olarak adlandırılır. Hükümde açıkça ifade edildiği gibi ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin onayının *devir sırasında* alınmış olması gerekir. Bu nedenle iş sözleşmesinin kuruluşu esnasında sözleşmeye konulan hüküm ile sağlanan işçinin onayı yeterli değildir[5]. Kanun bu onayın *yazılı* olarak alınmasını öngörmüştür. Ayrıca her yenilemede bu onay yeniden alınmalıdır. Yazılı şekil ödünç iş ilişkisi açısından geçerlilik koşuludur[6] [7]. Yenilemede de onayın yazıl olarak alınması gerektiği görüşündeyiz.

Yargıtay'a göre, işçinin onayı olmaksızın işveren tarafından ödünç olarak bir başka işyerinde çalışmaya zorlanması somut olayın özelliklerine göre ya İş Kanununun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında değişiklik olarak kabul edilmeli ya da işverenin feshi olarak nitelendirilmelidir[8].

Ödünç iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, ödünç iş ilişkisi kurulan işverene karşı ve onun işyerinde yerine getirmekle yükümlü olur. Bir başka ifade ile ödünç iş ilişkisinin gerçekleşmesi ile birlikte işçinin iş görme borcunu talep hakkı ödünç alan işverene geçer. İşçi iş görme borcunu, ödünç alan işverenin talimatlarına uygun olarak yerine getirmek zorundadır (İşK.7/9,a). Ödünç iş ilişkisinde ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş sözleşmesi yoktu: Öğretide ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasındaki ilişki, *iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki* olarak nitelendirilmektedir[9].

İş Kanunu ödünç iş ilişkisi kurulmasına ilişkin bazı sınırlamalar getirmiştir. Ödünç alan işverenin, uygulanmakta olan bir grevi etkisiz kılmak amacıyla ödünç işçi çalış-

---

[5] "Davacının geçici de olsa işverene ait olmayan benzer konuda faaliyet gösteren başka bir şirkete ait başka bir ilde çalıştırılmak istenmesi karşısında davacının buna muvafakat etmemesi halinde iş sözleşmesindeki hükme değer verilmesi mümkün değildir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu 16,II-e maddesi işverenin başka bir ildeki işyerine gönderilmesi ile ilgili olup, üçüncü kişilerin işyerini kapsamaz. Başka bir anlatımla, ödünç iş ilişkisi kurulması için davacı işçinin görevlendirme esnasında açıkça muvafakat şartı aranmalıdır.", Y9HD., 5.7.2006, 777/19958, Leça İHSGHD., S.12, 2006, 1462.

[6] **Süzek**. 304; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 241; **Demir**. 77; **Ekmekçi**. Geçici İş. 371. 372; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**. 68; **Tuncay**. İş Sözleşmesinin Türleri. 142; **Narmanlıoğlu**. 261; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 372. Aksi görüş için bkz. **Odaman/Çavuş**. 259.

[7] **Narmanlıoğlu**'na göre, işçinin onayının münferiden alınması gerekir. Birçok işçinin topluca onayının alınması söz konusu olamaz. Bkz. 260.

[8] "İşçinin rızası hilafına geçici iş ilişkisi kurularak bir başka işyerine gönderilmek istenmesi halinde ise, somut olayın özelliklerine göre durum ya İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul ecilmeli ya da işverenin feshi olarak nitelendirilmelidir. Gerçekten geçici iş ilişkisi işçinin rızası hilafına yapılamaz. İşverenin bu yönde işçiyi zorlaması iş koşullarında esaslı değişikliktir. İş koşulları esaslı şekilde değiştirilen işçi, bu değişikliği yazılı olarak kabul etmediği takdirde kendisini bağlamayacaktır. Bunun sonucu olarak işçinin rızası hilafına geçici iş ilişkisine zorlanması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2 hükmü uyarınca işçinin haklı fesih imkânı da mevcuttur. İşçinin yazılı izni ve icazeti olmadan bu ilişki kurulamayacağından işverence ödünç alan işverene ait işyerinde çalışması gerektiği belirtilerek işçinin işyerine alınmaması ise işverence fesih niteliğindedir.", Y9HD., 9.5.2011. 4338/13927. **Çil**. 151-153.

[9] **Süzek**. 299; Berna **Öztürk**. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ. İstanbul 2017. 218; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı. 133.

tırmasına engel olmak için İşK.7/5'de şu hüküm yer almıştır: İşveren grev ve lokavtın uygulanması sırasında ödünç iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Ancak, STİSK.65 uyarınca grev ve lokavt süresinde çalıştırmak zorunda olduğu işçilere ilişkin hükümler saklıdır (İşK.7/5, 15).

Ayrıca, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde *sekiz ay* süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ödünç iş ilişkisi kurulamaz (İşK. 7/4, 15). Buna göre işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu işyerinden toplu işçi çıkardıktan sonra çıkardığı işçiler yerine sekiz ay süresince ödünç işçi çalıştıramaz. Kamu kurum ve kuruluşları da ödünç işçi çalıştırma yöntemine başvuramazlar. Son olarak yeraltı maden işlerinde ödünç işçi çalıştırmak yasaklanmıştır.

İş Kanununda ödünç iş ilişkisinin süresi de sınırlandırılmıştır. Ödünç iş ilişkisi *altı ayı* geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir (İşK.7/15). Ödünç iş ilişkisinin azami süresi *on sekiz ayla* sınırlandırılmıştır.

Kararlaştırılan sürenin dolması ile birlikte ödünç iş ilişkisi de sona erer ve işçi kendi işyerine döner. Taraflar anlaşarak ödünç iş ilişkisini süresinden önce de sona erdirebilirler[10].

Ödünç iş ilişkinin varlığını sürdürmesi, ödünç veren işverenle iş sözleşmesinin devamı koşuluna bağlıdır. Ödünç veren işverenle olan iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona ererse, ödünç iş ilişkisi de kendiliğinden sonlanır[11].

Ödünç işçinin iş sözleşmesi belirsiz ya da belirli süreli olabilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması ödünç iş ilişkisini de sonlandırır[12]. Ödünç işçinin işyerinin kapatılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde de ödünç iş ilişkisi sona erer. Ancak işçinin ödünç çalıştığı işyerinin kapatılması durumunda iş sözleşmesi sona ermez ve kendi işyerine döner[13].

Ödünç iş ilişkisinin süresinin sona ermesine ve işçinin kendi işyerine dönmek istemesine rağmen, ödünç veren işveren tarafından çalıştırılmaması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucunu ortaya çıkarır.

Ödünç iş ilişkisinin sona ermesine rağmen işçi, kendi işyerine dönmez ve ödünç bulunduğu işyerinde çalışmaya devam ederse, işçinin ödünç veren işverenle olan sözleşmesinin sona erdirdiğini ve ödünç alan işverenle yeni bir iş sözleşmesi kurulduğunu kabul etmek gerekir[14]. Ödünç işçinin süre dolmasına rağmen kendi işyerine dönmemesi iş sözleşmesinin ödünç işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın feshi anlamını taşır. Mesleki amaçla ödünç iş ilişkisine ilişkin düzenlemede ödünç iş ilişkisinin süresinin sona ermesinden sonra işçinin çalışmaya devam etmesi halinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulacağı hüküm altına alınmıştır:

---

10 **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 130; **Demircioğlu Korkmaz Kaplan**, 59.
11 **Ekmekçi**, Geçici İş, 381.
12 **Narmanlıoğlu**, 264.
13 **Ekmekçi**, Geçici İş İlişkisi, 374.
14 **Akyiğit**, Ödünç İş, 104, 105; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 244; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 382; **Engin**, 112; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 29, 30; **Demir**, 78; **Demircioğlu**, 43; **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 142, 143; **Ekmekçi**, Geçici İş, 381, 382; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 69, 261; **Demircioğlu Korkmaz Kaplan**, 59.

"Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır." (İşK.7/13).

Aynı sonuç mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi dışında kurulan ödünç iş ilişkisi için de kabul edilmelidir[25].

Yargıtay 2003 yılında verdiği bir kararda ödünç iş ilişkisi süresi sonunda işçinin kendi işine dönmemesini işçi tarafından yapılmış bir fesih olarak kabul etmiştir[26].

Yargıtay son kararlarında ise bunun bir iş sözleşmesinin devri olduğuna hükmetmektedir:

"Yasada öngörülen sürenin bitiminde işçinin ödünç veren işverene ait işyerinde iş görmeye devam etmesi gerekir. Sürenin sonunda da işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya devam etmesi halinde, bu defa taraflar arasında hizmet sözleşmesinin devrinin gerçekleştiği kabul edilmelidir."[27].

2- İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur (İşK.7/15).

İşçinin aynı holding içinde veya şirketler topluluğuna bağlı bir işyerinde ödünç işçi olarak yerine getireceği işin, yapmakta olduğu işin aynısı ya da benzeri olma koşulu yoktur. İşçi devir sırasında onay verdiği takdirde yapmakta olduğu işten başka bir iş de yapabilir.

Ödünç işçinin, ödünç işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz (İşK.7/10). Hüküm ile ödünç işçi çalıştıran işveren açısından eşit davranma borcu düzenlenmiştir.

İş Kanununun 7/10. maddesinde yer alan temel çalışma koşulları kavramı, ödünç iş ilişkisini düzenleyen 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde tanımlanmıştır. Buna göre;

"Aşağıdaki konulara ilişkin olarak, kullanıcı işletmede geçerli mevzuatla, tüzüklerle, idari düzenlemelerle, toplu sözleşmelerle ve/veya diğer bağlayıcı

---

[25] **Başbuğ Yücel Bodur**, 100.

[26] "Davacının davalıya ait Beylikdüzü'ndeki işyerinde çalıştığı sırada başka bir işverene ait olup davalının da mallarının satıldığı Manavbaba'daki işyerinde ödünç işçi olarak görevlendirildiği, iki aylık süre sonunda tekrar Beylikdüzü'ndeki işyerine ve işine dönmesi istendiğinde dönmeyerek hizmet akdini haklı neden bulunmadığı halde davacının sona erdirdiği dosya içeriğinden anlaşıldığı halde yazılı şekilde ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 22.9.2003, 2572/15250, www.kazanci.com (31.3.2008).

[27] Y9HD., 23.02.2017, 16533/2452; Y9HD., 9.5.2011, 4338/13927, Çil, 151-153. Yargıtay 2008 yılında verdiği bir kararda ise iş sözleşmesinin devrinin ancak ödünç veren işverenin de iradesiyle gerçekleşeceğine hükmetmişti: "Geçici iş ilişkisinde sürenin bitiminde ödünç alan işyerinde çalışmaya devam eden işçi ödünç alanın işçisi olur. Tarafların ortak iradeleri ile gerçekleşen bu işlem, hizmet akdi devri olarak adlandırılmalıdır. Ancak, bu uygulamaya sürekli işverenin rızası hilafına gidilmiş ve işçi ile ödünç alan işverenin anlaşması suretiyle işçi süresi sona eren geçici işi ilişkisinde ödünç alan işçisi olarak çalışmaya devam ediyorsa, ödünç veren işverene ait işyerinden işçinin ayrıldığı kabul edilmelidir.", Y9HD., 16.6.2008, 41042/15622, www.kazanci.com (20.10.2014).

genel hükümlerle düzenlenmiş çalışma ve istihdam koşulları 'temel çalışma ve istihdam koşulları' olarak adlandırılır:

(i) Çalışma süreleri, fazla çalışma, molalar, dinlenme süreleri, gece çalışması, tatiller ve resmi tatiller;

(ii) Ücret." (m.3/1,f)[17]

Ödünç işçilerin ücret niteliğindeki tüm alacakları, ödünç işçilerin işvereni olan ve ücret alacağının borçlusu özel istihdam bürosu tarafından eşitlik ilkesine uygun olarak ödenecektir. Parasal olmayan diğer temel çalışma koşullarına (çalışma süreleri, genel tatiller, servis, ara dinlenmesi gibi) ilişkin hükümler eşitlik ilkesi çerçevesinde ödünç işveren tarafından ödünç işçilere de uygulanacaktır[19].

Bilgisayar teknisyeni olan A, devir sırasında onay vermiş olmak kaydıyla yine aynı şirketler topluluğu bünyesinde bulunan B AŞ. nin muhasebe servisinde görevlendirilebilir.

3- Ödünç iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, ödünç iş ilişkisi kurulan işverene karşı ve onun işyerinde yerine getirmekle yükümlü olur. Görüldüğü üzere ödünç işçinin, ödünç veren işverenle olan iş sözleşmesi sona ermemekte; ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmamaktadır[20].

Ödünç iş ilişkisinin kurulması ile birlikte işverenin talimat verme hakkı da ödünç alan işverene geçer[21]. Ödünç alan işverenin talimat verme hakkı sadece işin görülmesine ilişkin talimatları değil, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işçinin davranışlarına ilişkin (sigara yasağı, işyerine giriş ve çıkışlarda uyulacak kurallar gibi) talimatları da kapsar[22]. Ancak ödünç alan işveren bu hakkını yönetim hakkının sınırlarına uygun olarak kullanabilir[23].

Ödünç işçi iş görme borcu ile birlikte özen borcu altına da girer. Ödünç işçinin özen borcuna uygun hareket etmemesi sonucunda ortaya çıkan zarardan ödünç işçi sorumludur. Gerçekten ödünç işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, ödünç işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (İşK.7/14)[24].

Ödünç iş ilişkisinde ücret ödeme borcu ödünç veren işveren üzerindedir (İşK. 7/15). Taraflar bunun aksini kararlaştırabilirler ve ücretin ödünç alan işveren tarafından ödeneceğini belirleyebilirler (İşK.32/1). Taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa ücret ödeme borcu ödünç veren işverenin üzerinde olmakla birlikte, ödünç alan işveren de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan

---

17 https://www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf (8.3.2018).

18 **Süzek**, 302.

19 **Akyiğit**, Ödünç İş, 107 vd.; **Tuncay**, Ödünç İş, 57, 58, 70.

20 "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.", Y9HD., 13.4.2009, 24566/10412, Çil, 181 vd.

21 **Süzek**, 299; Ali **Güzel**/Hance **Heper**, Süreli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/52, 45; **Öztürk**, Geçici İş İlişkisi, 234.

22 **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 245; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 378.

23 Ödünç işçi, ödünç alan işverene, işveren adına hizmet veren bir kişi durumunda olmadığından, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, ödünç alan işverene verdiği zarardan ödünç veren işveren sorumlu tutulamaz. Bkz. **Caniklioğlu**, Geçici İş İlişkisi, 130; **Benli**/**Yiğit**, 17; **Ekmekçi**, Geçici İş, 377.

ve sosyal sigorta primlerinden ödünç veren işveren ile birlikte sorumludur (İşK.7/15)[25].

Ödünç alan işveren, ödünç işçiyi gözetme borcu altındadır. Bu nedenle ödünç alan işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17/6. maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, ödünç işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür (İşK.7/9,f).

İş Kanunun 7/9,d maddesine göre, ödünç işçiler, ödünç olarak bulundukları işyerinde çalıştıkları süre içerisinde *sosyal hizmetler*den eşit davranma ilkesince yararlanırlar. Sosyal hizmet kavramını işçiye ücret dışında sağlanan haklar olarak değerlendirmek uygun olur. Örneğin öğle yemeklerinden, servis uygulamasından, çay molalarından ve çeşitli ikramlardan ödünç işçiler de yararlanırlar[26]. Ödünç işçiler çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanırlar (İşK.7/9,d).

Ödünç işçinin, ödünç işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz (İşK.7/10). Hükümde yer alan ölçüt tartışmalara yol açacak niteliktedir. Ödünç işçi bu işyerinde doğrudan istihdam edilmiş olsaydı hangi koşullarda iş sözleşmesi yapacağı hususunun tespiti güçtür.

Görüldüğü üzere, ödünç iş ilişkisinin kurulması ile birlikte ödünç veren işverenin sorumlulukları ortadan kalkmamakta, sadece ücret ödeme, gözetme ve sigorta primi gibi borçlardan ödünç alan işverenle birlikte sorumlu olmaktadır[27].

İşçi, hem ödünç veren hem de ödünç alan işverene karşı sadakat borcu altındadır[28]. Örneğin işçi ödünç veren ve ödünç alan işverenin meslek sırlarını açıklamamakla yükümlüdür.

4- Ödünç işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı kılan bir sebebin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin kimin tarafından feshedilebileceği konusunda öğretide görüş birliği yoktur.

---

[25] "4857 sayılı Yasa'nın 7/1. maddesinde geçen "Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur." hükmünden de anlaşılacağı üzere ödünç iş ilişkisinin temelini, işveren (ödünç veren işveren) ile işçi arasında önceden kurulmuş bir iş sözleşmesi ilişkisidir. İşçinin ödünç veren işvereni ile iş ilişkisi devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı süre içinde işçiyi gözetme borcundan, ödünç veren işveren ile birlikte sorumludur. Bu bağlamda 4857 sayılı Yasa'nın 7. maddesi, işçiyi gözetme borcu açısından, her iki işvereni birlikte sorumlu tuttuğundan müteselsil sorumluluk gündeme gelecektir.", Y21HD., 4.11.2010, 7930/10884, *www.kazanci.com* (29.9.2014).

[26] Hükümde geçen sosyal hizmet kavramı tercihi yerinde değildir. Sosyal hizmet sosyal güvenlik hukukuna özgü bir kavramdır. Düzenlemedeki sosyal hizmet ibaresini ücret dışında kalan ve işçiye sağlanan diğer haklar olarak anlamak gerekir. Madde gerekçesine göre, sosyal hizmetler kavramı ile amaçlanan, ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri gibi uygulamalardır.

[27] "Ödünç iş ilişkisinde ücret ödeme yükümlülüğü yine ödünç veren işverene aittir. Ancak geçici iş ilişkisi kurulan işveren de kendisinde çalıştığı süre ile sınırlı olarak ödenmeyen ücretten ve işçiyi gözetme borcu ile sosyal sigorta priminden ödünç veren işveren ile birlikte sorumludur. Yasada sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olarak kabul edilmelidir. Öyle ki, ödenmeyen prim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamdadır.", Y9HD., 9.5.2011, 4338/13927, Cil. 151-153.

[28] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 246; **Akyiğit**, Ödünç İş, 130 vd.; **Ekmekçi**, Geçici İş, 377; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 70; **Zeytinoğlu**, 127; **Odaman**, 113 vd.; **Narmanlıoğlu**, 263.

OLAY 6

Bir görüşe göre, ödünç işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları (İşK.25/II) nedeniyle, ödünç alan işveren haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir[29].

Bir diğer görüşe göre ise, geçici iş ilişkisinde işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmuş olmaz. İşveren iş sözleşmesinin tarafı kalmaya devam eder. Bu nedenle iş sözleşmesinin tarafı olmayan ödünç alan işverenin fesih hakkını kullanması mümkün değildir[30].

Bize göre de, iş sözleşmesi ancak sözleşmenin taraflarından birisi veya onun adına hareket eden kişilerce sona erdirilebilir. Ödünç alan işveren açısından iş ilişkisini çekilmez hale getiren bir sebebin ortaya çıkması halinde ödünç iş ilişkisine son verebilir ve ödünç işçiyi kendi işyerine gönderebilir; ancak iş sözleşmesini feshedemez. Bununla birlikte ödünç işçi, İşK.25/II'de belirtilen sebeplerden birisi ile ödünç alan işverene verdiği zarardan sorumludur.

Ödünç işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih hakkı da ödünç veren işverene aittir. Başka bir anlatımla, ödünç alan işveren iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile de sona erdiremez. İş güvencesinin kapsamına giren işçiler açısından, İşK.18/1 uyarınca bildirimli feshin geçerli olması için "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan" fesih nedeninin işverenin işyerinde gerçekleşmesi gerekir. Bu nedenlerin ödünç alan işverenin işyerinde ortaya çıkması fesih açısından geçerli neden değildir. Ancak ödünç alan işverenin işyerinde gerçekleşen "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından" doğan nedenlere dayanarak işveren iş sözleşmesini geçerli olarak feshedebilir[31].

Ödünç işçi, ödünç veren veya ödünç alan işverenin İşK.24/II'de belirtilen davranışlarından birisinin gerçekleşmesi halinde, iş sözleşmesini feshedebilir.

A'nın mazeretsiz ve izinsiz olarak beş gün işe gelmemiş olması nedeniyle fesih hakkı ödünç veren işverene aittir.

5- Ödünç işçinin iş sözleşmesinin ödünç veren işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, ödünç işçinin almaya hak kazandığı tazminatlardan ödünç alan işverenin de sorumlu olup olmadığı tartışmalı bir konudur.

Bir görüşe göre, "İşverence iş akdini fesih hakkının kötüye kullanılması veya sözleşmenin geçersiz ya da haksız feshedilmesi halinde işçi tarafından hak kazanılacak... ihbar, kötüniyet, kıdem tazminatı, iş güvencesi tazminatı, dört aya kadar doğmuş olan ücret (İK 17, 21, 25/son) gibi işçi haklarından geçici işveren de sorumludur. Çünkü yukarıda belirtildiği gibi İK 7/4 uyarınca, işçinin haklarına ilişkin İş Kanununda-

---

[29] **Demir**, 76.

[30] **Süzek**, 299. Yazara göre, "Kuşkusuz bu durum fesih hakkının kullanılması bakımından söz konusu olup, haklı nedenle fesih hakkının doğumu açısından geçerli değildir. Başka bir anlatımla, işçi geçici işverene karşı haklı nedenle feshe yol açabilecek bir davranışta bulunmuş örneğin sadakat borcunu ihlal etmişse derhal fesih hakkı doğmuş olur, ancak bu hak işveren tarafından kullanılabilir. Bu durumda geçici işveren, kendisine karşı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranan işçinin sözleşmesinin feshini veya bu işçinin değiştirilmesini işverenden talep edebilir ya da geçici işçi sağlama sözleşmesini sona erdirebilir". Aynı görüşte **Demircioğlu**, 45.

[31] **Ekmekçi**, Geçici İş, 374.

ki düzenlemeler geçici işverenle olan ilişkisine de uygulanır. Ancak adı geçen hükme göre geçici işverenin işverenle yaptığı sözleşmede bunun aksi kararlaştırılabilir ve geçici işveren bu yükümlülükten kurtulabilir."[32].

Diğer görüşe göre ise, Kanunda açıkça zikredilmeyen yükümlülüklerden, geçici işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Örneğin, maddede açık olarak zikredilmediği için, geçici iş ilişkisi süresi içerisinde iş sözleşmesi sürekli (ödünç veren) işveren tarafından sona erdirilen işçiye ödenmesi gereken kıdem, ihbar, geçersiz fesih tazminatı gibi işçilik haklarından geçici işverenin, geçici işçinin kendisinde çalıştığı süreyle sınırlı olarak dahi herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır[33].

Yargıtay bir kararında geçici iş ilişkisinde ödünç alan işvereni feshe bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğunun bulunmadığını hüküm altına almıştır[34].

Biz ikinci görüşe katılıyoruz. Gerçekten İşK.7/15'e göre, "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur". Hüküm ödünç alan işverenin sorumluluğunu sınırlandırmıştır. İş güvencesi tazminatları ve kıdem tazminatı hükümde açıkça gösterilmemiştir. Kaldı ki bir işçiyi kısa bir süre çalıştırmış olan ödünç alan işverenin işçinin tüm çalışma süresini esas alan kıdem tazminatından ve diğer tazminatlardan sorumlu tutulması hakkaniyete uygun çözüm değildir.

6. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisi *mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi* olarak adlandırılır[35].

Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle ödünç işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulur.

Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla ödünç iş ilişkisi, ödünç işçi ile iş sözleşmesi, ödünç işçi çalıştıran işveren ile ödünç işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle *yazılı* olarak kurulur

---

32 **Süzek**, 299.

33 **Ekmekçi**, Geçici İş, 375.

34 Y9HD., 9.5.2011, 4338/13927, **Çil**, 151-153.

35 Geniş bilgi için bkz. Gülsevil **Alpagut**, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Legal İSGHD sayı 10, 2006; 576 vd. Erdem, **Cam**, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri, Çimento İşveren Dergisi Ocak 2008; 25 vd.; Münir, **Ekonomi**, "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 231 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi, Prof.Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016, 143 vd.; Ali **Güzel**/Hande **Heper**, Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/1, 40 vd.; Orhan Ersun **Civan**, Meslek Edinilmemiş Ödünç İş İlişkisi İle İlgili Güncel Gelişmeler, İş Hukukunda Güncel Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, Istanbul 2017, 110 vd.; **Öztürk**, Özel İstihdam Büroları, 207 vd.; Lütfi **İncirağlu**, Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/135, 29 vd.; Dilek **Dulay Yangın**, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Eşit İşlem İlkesi Üzerine Değerlendirmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, 112 vd.; Alpay **Hekimler**, Karşılaştırmalı Hukuk Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulacak Geçici İş İlişkileri Kapsamında İşçilerin Sendikal Örgütlenme Hakkı Üzerine, Legal İSGHD., 2017/53, 59 vd.

(İşK.7/11)[36]. Ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında bir sözleşme yoktur. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği işçiyi şöyle tanımlamıştır: "Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan" kişidir (m.3/c). Özel istihdam bürosunun işçisini bir başka işverene ödünç vermesi halinde iş sözleşmesi varlığını sürdürür.

Özel istihdam bürosu ile ödünç işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak ödünç işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa ödünç işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır (İşK.7/11).

Özel istihdam bürosu ile ödünç işçi arasında yapılacak iş sözleşmesine, ödünç işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra ödünç işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz (İşK.7/11)[37].

Ödünç işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre *üç ayı* geçemez (İşK.7/11). Kanunda ödünç işçinin çağrılmayı beklediği süre içerisinde ücrete hak kazanıp kazanmadığına ilişkin hüküm yoktur. Ancak bekleme süresinin üç ayı geçmesinin bir haklı fesih nedeni olarak öngörülmüş olması, bu süre içerisinde ücret alamayacağı anlamını taşır. Öğretide haklı olarak bu düzenleme eleştirilmektedir[38].

İş Kanununda mesleki anlamda ödünç iş ilişkisinin hangi hallerde kurulabileceği düzenlenmiştir[39]. Buna göre mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi;

- Çocuk sahibi olan veya üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinen işçilerin İşK.13/5'de düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hakkını kullandığı süre ve sadece kadın işçilerin kullanabildiği İşK.74 maddesinde belirtilen doğum öncesi ve sonrası izinler ve bu izinler sonrası altı aylık ücretsiz izin süresince,
- İşçinin askerlik hizmeti hâlinde,

---

[36] **Süzek**'e göre, "İK 11'de belirtilen objektif nedenlerin bulunmaması halinde büro ile geçici işçi arasındaki sözleşme belirli süreli yapılamaz. Geçici iş ilişkisinin geçici niteliği görevlendirmeyle ilgilidir ve bu tek başına büro ile işçi arasında kurulacak iş akdinin belirli süreli olabilmesi için İK 11 anlamında objektif neden sayılmaz". Bkz. 296; **Güzel Heper**. Geçici İş İlişkisi, 40-41; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 122 vd.

[37] Madde gerekçesine göre "Geçici işçilerin belirsiz süre çalışma hakkının engellenmemesi amacıyla özel istihdam bürolarının, iş arayanların başka iş arama kanallarını engelleyici hükümler içeren sözleşme yapmalarını ... yasaklamıştır".

[38] **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat**'a göre, "Kanun işçinin geçici iş ilişkisi ile herhangi bir işverene gönderilmediği süredeki fesih hakkı düzenlenmiş fakat işçiye bu sürede özel istihdam bürosu işveren tarafından bir ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda bir hükme yer verilmemiştir. Oysa bu dönemde sınırlı da olsa işçiye bir gelir güvencesi sağlanması çok önemlidir ve gereklidir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısının yasalaşmayan 93. Maddesinde, işçinin çalıştırılmadığı süre için bir gelir güvencesi söz konusu idi. Benzer bir düzenlemenin öngörülmesi isabetli olurdu.", 228. Aynı görüş için bkz. **Yenisey Doğan**. Mesleki Faaliyet, 164-165; **Güzel Heper**, 42; Ercüment **Özkaraca**. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi (yayınlanmamış tebliğ), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 3-4 Haziran 2016, 3-47.

[39] Kanunun gerekçesine göre, "Bu sınırlamaların amacı, geçici iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmamasını temin ederek işverenin geçici iş ilişkisini ancak işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılmasını güvence altına almaktır. Böylece, sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir".

- İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- Mevsimlik tarım işlerinde,
- Ev hizmetlerinde,
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde[40],
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde,
- Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde[41],
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin ödünç iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde[42],
- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde (İşK.7/2)[43].

Kurulabilir.

Yukarıda belirtiler ve mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi kurulabilecek haller ve işler sınırlı sayıda düzenlenmiştir. Belirtilenler dışında kalan herhangi bir iş ya da durumda mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi kurulamaz[44].

İş Kanunu mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi kurulamayacak halleri de hüküm altına almıştır. Ödünç iş ilişkisi kurma yasakları şunlardır:

- İş Kanununun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde *sekiz ay* süresince mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi kurulamaz (İşK.7/4).
- Kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi kurulamaz (İşK.7/4).
- Ödünç işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında mesleki anlamda ödünç iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Ancak STİSK.65. maddesi gereği grev ve lokavta katılamayacak işçilerin yapmaları gereken işler açısından ödünç işçi çalıştırabilmek mümkündür (İşK.7/5)[45].

İş Kanunu mesleki anlamda ödünç iş ilişkisinin süresini, amacını dikkate alarak düzenlemiştir (İşK.73). Buna göre,

---

[40] Kanunun gerekçesine göre sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir ve yeni bir yazılım gerçekleştirilmesi, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli süreli proje işleri geçici işçi çalıştırılabilecek hallere örnek gösterilebilir.

[41] Kanunun gerekçesine göre iş güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde, çalışanların güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde, çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri) veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması (sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi) halinde özel istihdam bürosu işçileri ile ödünç iş ilişkisi kurulabilir.

[42] Hükümde işletmenin normal işleyişi içinde iş hacminin genişlemesi nedeniyle yeni işçi ihtiyacının ortaya çıkması değil, beklenmeyen bir sipariş veya piyasada ya da ihracatta talep artışı gibi öngörülemeyen durumların ortaya çıkmasına bağlı olarak ödünç işçi çalıştırılması düzenlenmiştir. Bkz. **Doğan Yenisey**. Mesleki Faaliyet, 157; **Süzek**, 293.

[43] Kanunun gerekçesinde gerçekleşmesi öngörülebilen, bayram öncesi şeker üretimi ve paketlenmesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacmini artıran işler örnek olarak gösterilmiştir.

[44] **Doğan Yenisey**, Mesleki Faaliyet, 154.

[45] 6356 sayılı Kanunun 65/1. maddesine göre, "Hiçbir suretle 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 ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır."

- Çocuk sahibi olan veya üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinen işçilerin İşK.13/5'de düzenlenen doğum sonrası kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hakkından yararlanması ve kadın işçilerin İşK.74 maddesinde belirtilen doğum öncesi ve sonrası izinleri ve bu izinler sonrası alt aylık ücretsiz izin kullanması halinde, belirtilen hallerin süresi için ödünç iş ilişkisi kurulabilir.
- İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, bu işçinin yerine askerlik veya askının devamı süresi için ödünç iş ilişkisi kurulabilir.
- Mevsimlik tarım işleri için ödünç iş ilişkisi süre sınırlaması olmaksızın kurulabilir.
- Ev hizmetleri için ödünç iş ilişkisi süre sınırlaması olmaksızın kurulabilir.
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler için kurulacak ödünç iş ilişkileri en fazla *dört ay* süreyle kurulabilir.
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin[46] ortaya çıkması hâlinde ödünç iş ilişkisi en fazla *dört ay* süreyle kurulabilir.
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde ödünç iş ilişkisi en fazla dört ay süreyle kurulabilir.

Yukarıda belirtilen ve dört aylık süre sınırlandırması öngörülen işlerde yapılan bu sözleşme toplam *sekiz ayı* geçmemek üzere en fazla *iki defa* yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için *altı ay* geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. Ancak mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, ödünç iş ilişkisi yenilenemez. Başka bir ifade ile bu işler için kurulacak ödünç iş ilişkisinin süresi *dört ayı* geçemez (İşK.7/3).

Hükümde geçen "toplam sekiz ayı geçmemek üzere" ifadesi yoruma açıktır. Acaba yenileme süresi mi sekiz ayı geçemeyecektir yoksa ilk kurulan sözleşme ve iki kez yenilemenin süresinin toplamı mı sekiz ayı geçemeyecektir?

Öğretide ilk defa dört ay için ödünç iş ilişkisi kurulup, ardından iki defa yenileme sonucunda toplamda *on iki ay* ödünç iş ilişkisi kurulabileceği ileri sürülmektedir[47]. Hükmün ifade tarzı ilk sözleşme ve iki kez yenilemenin sonunda toplam sözleşme süresinin sekiz ayı geçmemesi olarak anlamaya daha yakındır. Hükümde yer alan *toplam* ifadesi ödünç iş ilişkisinin tamamını kapsayan bir anlama sahiptir. Aksi takdirde Kanun koyucu ödünç iş ilişkisinin iki defa yenilenebileceğini belirtmekle yetinir ve toplam ifadesine yer vermezdi. Buna göre ödünç iş ilişkisi dört aylık bir süre için yenilendiği takdirde bir kez daha yenileme yapılabilmesi mümkün değildir.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen ödünç iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, ödünç işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında ödünç işçi sağlama sözleş-

[46] İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler için bkz. Hasan **Kayırgan**, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019, 73-74.

[47] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 231; **Özkaraca**, Özel İstihdam Bürosu, 23; **Doğan Yenisey**, Mesleki Faaliyet, 156; **Civan**, Ödünç İş İlişkisi, 110.

mesinin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Kuşkusuz bu durumda işçinin özel istihdam bürosu ile olan iş sözleşmesi de sona erer. Özel istihdam bürosu, iş sözleşmesi sona eren işçinin ödünç iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur (İşK.7/13)[48].

İş Kanunu bir işyerinde çalıştırılacak mesleki anlamda ödünç işçi sayısına sınırlama getirmiştir. Buna göre, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin ödünç iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, ödünç iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının *dörtte birini* geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde *beş işçiye* kadar ödünç iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Ödünç işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, İş Kanununun 30. maddesinin uygulanmasında başka bir ifade ile işverenin çalıştırması gereken engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesinde, özel istihdam bürosu ve ödünç işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez (İşK.7/6).

İş Kanunu daha önce işyerinde çalışan bir işçi ile ödünç iş ilişkisi kurulabilmesini de sınırlandırmıştır. Ödünç işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren *altı ay* geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz (İşK.7/7).

Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisinin kurulması ile birlikte, ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında bir iş sözleşmesi meydana gelmez. Bununla birlikte ödünç işçi iş görme borcunu ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Ödünç işçi çalıştıran işveren de işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak ödünç işçisine talimat verme yetkisine sahiptir (İşK.7/9,a).

Mesleki anlamda ödünç iş ilişkisi işverene çeşitli yükümlülükler de getirmektedir:

- Ödünç alan işveren işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür (İşK.7/9,b).
- Ödünç alan işveren, ödünç işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür (İşK.7/9,c).
- Ödünç alan işveren, işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- Ödünç alan işveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17/6. maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- Ödünç alan işveren, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan kaynaklanan yükümlülüklerinden dolayı ödünç veren işveren ile

[48] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı. 129-130.

birlikte sorumudur (SSGSK.12/II). Örneğin ödünç işçinin ödenmeyen sigorta primlerinden ödünç alan işveren de sorumludur[49].

Yukarıda da belirttiğimiz gibi ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında bir iş sözleşmesi yoktur[50]. Bu nedenle ödünç işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü ödünç veren işveren yani özel istihdam bürosuna aittir. Ancak işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması nedeniyle kurulan ödünç iş ilişkisinde, ödünç işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan ödünç işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak ödünç işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Ödünç işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla ödünç işçilerin *en çok üç aya* kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları ödünç işçi çalıştıran işveren tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilir (İşK.7/12)[51].

Ödünç işçi çalıştıran işverenin sorumlu olduğu ücret geniş anlamda ücrettir. Bu nedenle asıl ücretin dışında kalan diğer para ve para ile ölçülebilir ödemeler de sorumluluğun kapsamında yer alır.

Ödünç işçi, ödünç işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz (İşK.7/8).

Ödünç işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, ödünç işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (İşK.7/14).

İş Kanununun 7. maddesi ödünç işçinin haklarına da yer vermiştir. Ödünç işçiler çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit işlem ilkesince yararlandırılır. Ödünç işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır (İşK.7/9,d). Hükümde geçen sosyal hizmet kavramını, işyerinde işçilere sağlanan yemek, servis gibi sosyal haklar olarak yorumlamak gerekir.

Ayrıca ödünç işçinin, ödünç işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz (İşK.7/10). Temel çalışma koşulları kavramı, çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması, bayramlar ve genel tatillere ilişkin çalışma hükümlerini kapsar[52].

Sonuç olarak C AŞ. nin Güven Özel İstihdam Bürosundan bir işçiyi sekreter olarak altı ay süreyle devralması hukuka uygundur.

---

[49] **Güzel/Heper**, 46.

[50] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, geçici iş ilişkisinde işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamakta, ancak işçinin geçici işverenin organizasyonuna katılması onun emir ve talimatı altında çalışması sebebiyle aralarında iş sözleşmesi benzeri bir ilişki bulunduğu kabul edilmelidir. Bkz. 234; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 128.

[51] İşverenin sorumluluğunun üç aylık ücretle sınırlandırılmasına ilişkin haklı eleştiri için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 239.

[52] Temel çalışma koşulları kavramına ücretin dahil olup olmadığına ilişkin tartışmalar için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 235, dn.312.

OLAY 6

İŞYERİNİN DEVRİ
İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

OLAY

İ, işyerini 15.7.2014 tarihinde F İnşaat AŞ.'ye devretmiştir. İşyerini devralan F İnşaat AŞ., bu durumu herhangi bir makama bildirmemiştir.

İşyerinde çalışan A, işveren değişikliğini gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmiştir.

İşyerinde sekiz ay çalıştıktan sonra iş sözleşmesi İ tarafından bildirimli fesih yoluyla sona erdirilen B, 1.9.2014 tarihinde F İnşaat AŞ. tarafından tekrar işe alınmıştır.

F İnşaat AŞ., işçisi D'yi bir başka işveren olan G'ye devretmiştir. Aralarında yaptıkları anlaşmaya göre F İnşaat AŞ. ile D arasındaki iş sözleşmesi aynı koşullarla G ile D arasında devam edecektir.

F İnşaat AŞ. ile H İnşaat AŞ. birleşmeye ve K İnşaat AŞ. adıyla faaliyet göstermeye karar vermişlerdir.

İ, işyerinde çalışan işçilerinden C'nin iş sözleşmesini 1.6.2014 tarihinde feshetmiştir.

SORULAR

1- İşyerini devralan F İnşaat AŞ., herhangi bir makama bildirimde bulunmak zorunda mıdır? Böyle bir zorunluluğu varsa, buna uymamasının hukuki sonuçları nelerdir?

2- İşveren değişikliği, işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesine neden olur mu? İşyerinin devrinden işçilerin iş sözleşmeleri nasıl etkilenir?

3- A'nın, işveren değişikliğini gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir? İşyerinin devrinden sonra iş sözleşmesini fesheden yeni işveren olsaydı vereceğiniz cevap değişir miydi?

4- B ile F İnşaat AŞ. arasında yapılan iş sözleşmes yeni bir sözleşme midir? Yoksa eski sözleşmenin devamı mıdır? B'nin eski sözleşmeye göre daha düşük bir ücretle çalıştırılması mümkün müdür? B, işyerinin devrinden önce çalıştığı süre içerisindeki bir ücret alacağını, F'den isteyebilir mi?

5- Devir esnasında işyerinde çalışan C, devirden önceki bir ücret alacağını F İnşaat AŞ'den isteyebilir mi? C, devirden sonra ortaya çıkar alacağını İ'den isteyebilir mi? C, devirden önce kullanmadığı yıllık izin ücretini İ'den isteyebilir mi?

OLAY 6

6- F İnşaat AŞ'nin, işçisi olan D'yi bir başka işverene devredebilmesi mümkün müdür? Mümkün ise sonuçları nelerdir?

7- F İnşaat AŞ. ile H İnşaat AŞ.nin birleşerek yeni bir şirket oluşturmaları, bu şirketlerde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini nasıl etkiler?

8- C ücret ve diğer işçilik alacaklarını F İnşaat AŞ'den dava yoluyla isteyebilir mi?

CEVAPLAR

1- İş Kanunu ile işverenlere işyerlerini bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yolla, işyerinin resmi kurumlar tarafından bilinmesi ve denetlenmesi sağlanır. Bildirim yükümlülüğü sürekli işlerin uygulandığı işyerleri için öngörülmüştür (İşK.3/1).

İş Kanununun kapsamına giren nitelikte bir işyerini 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 *bir ay* içinde Çalışma ve İş Kurulu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür (İşK.3/1)[53].

Ancak, şirketlerin tescil kayıtları, ticaret sicili memurluklarının göndereceği belgeler üzerinden yapılacaktır. Buna ilişkin belgeler, ticaret sicili memurluğunca ilgili il Müdürlüğü'ne gönderilmek zorundadır (İşK.3/3).

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için yine *bir aylık* süre içerisinde İl Müdürlüğü'ne bildirim yapmak zorundadır (İşK. 3/2).

İşverenin bu bildirimi yapmaması, işyerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını engellemez. Zira bildirim yapılmamış olsa bile, işyerleri, işverenler ve işçiler hakkında İş Kanunu hükümleri bu sıfatların kazanıldığı günden itibaren uygulanmaya başlar (İşK.1/3). Bir diğer ifade ile işveren tarafından yapılacak bildirim ihdasî (kurucu) değil; ihbarî (bildirici) niteliktedir. Bildirim yükümlülüğüne uymayan işveren hakkında idari para cezası uygulanır (İşK.98).

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, işveren tarafından yapılan bildirim sonrasında işyeri için bir dosya açar ve işyerine bir sicil numarası verir.

Olayda F İnşaat AŞ, 15.7.2014 tarihinden itibaren bir ay içerisinde işyerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Aksi takdirde F İnşaat AŞ hakkında İşK.98 de öngörülen idari para cezası uygulanır.

---

[53] TBK. 202'de yer alan düzenleme işletmeyi devralana bir bildirim yükümlülüğü getirmektedir. Buna göre: "Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticarî işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelince dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur."

2- Bir işyeri satış, kiralama, miras, devletleştirme, özelleştirme[54], ticaret ortaklıklarının birleşmesi veya katılma gibi çeşitli yollarla ve amaçlarla el değiştirebilir[55].

Avrupa Birliği Yönergeleri ve Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, işyeri devrinden ancak işyerinin *ekonomik kimliğinin korunması* kaydıyla söz edilebilir[56].

Yargıtay da kararlarında işyerinin ekonomik kimliğinin korunması gereğine ve bunun saptanmasında esas alınacak ölçütlere yer vermektedir:

> "... *işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri kavramının yorumunda 1977/187 sayılı Yönerge, 19.06.1998 tarih ve 98/50 sayılı Yönerge değişikliği ve Avrupa Adalet Divanının 11.03.1993 tarihli "Ayşe Süzen" davasına ilişkin kararında belirtilen kıstasların dikkate alınması gerekir. Yönerge ve karar esas alındığında devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder. Bütünlük ise, ekonomik bir faaliyetin icrası ve her birisi için ayrı ayrı belirlenmiş amaçlar doğrultusunda organize edilmiş insan ve eşyalardan oluşan bir bütünlük olarak algılanmalıdır. Kimliğini muhafaza edecek şekilde bir ekonomik bütünlüğün devredilip devredilmediği, her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmelidir. Bu değerlendirmede,*

---

[54] "Bu bağlamda; özelleştirme kapsamına alınan işyerlerinin tamamen veya kısmen satışı, kiralanması, işletme hakkının devri durumlarında işyerinin devri söz konusudur ve devrin hukuki sonuçları ortaya çıkar. İşyerinin özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin tamamen veya kısmen durdurulması nedenleriyle ise sözleşmeler ancak bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilir." YHGK., 3.3.2010, 9-128/122, www.kazanci.com (20.10.2014). Yargıtay'a göre cebri icra yoluyla işyerinin satılma halinde işyeri devri kuralları işletilmelidir. Bkz. Y9HD., 16.6.2008, 20332/15696, **Çil**, 147-149.

[55] İşyeri devrine ilişkin geniş bilgi için bkz. Devrim **Ulucan**, İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan "30. Yıl Armağanı", İstanbul 2006, 65 vd.; Devrim **Ulucan**, İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 34 vd.; Fevzi **Şahlanan**, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları, Tühis, Kasım 2000-Şubat 2001, 14 vd.; Seza **Reisoğlu**, İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1281 vd.; Ali Cengiz **Köseoğlu**, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004; Gülsevil **Alpagut**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010, 16; Ercüment **Özkaraca**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmeleri Üzerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları, İstanbul 2008, 42; Gülsüm **Sönmez Tatar**, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara 2011, 31; Muhittin **Astarlı**, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyerinin Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçmesine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 69 vd.; Erol **Akı**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 5 vd.; Dilek **Dulay**, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Legal İş Hukuku Dergisi, 2011/32, 1373 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, İşyerinin Devri Çerçevesinde "İşyeri" ve "İşyeri Bölümü" Kavramları, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu Yayını, İstanbul 2009, 168 vd.; Sarper **Süzek**, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 312 vd.; Ulaş **Baysal**, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 54 vd.; Hamdi **Mollamahmutoğlu**, İşyerinin Cebri İhale Suretiyle Satımı Suretiyle Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 47 vd.; Gülümden **Ürcan**, 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 651 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, İşyerinin Devri Bakımından İşyeri Kavramı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009, 127 vd.; Ercüment **Özkaraca**, İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009, 169 vd.; Gülsevil **Alpagut**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmelerinin Feshi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009, 226 vd.; Safa Murat **Tekin**, İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması, Legal İSGHD., 2016/51, 1445 vd.; Emrah **Çetin**, İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, Legal İSGHD., 2017/56, 1773 vd.

[56] Yönerge hükümleri, Divan kararları ve ekonomik birliği oluşturan unsurlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpagut**, İşyerinin Devri, 28 vd.; **Doğan Yenisey**, İşyerinin Devri, 218, vd.; **Özkaraca**, 20 vd.

a) İşyeri ya da işletmenin türü,

b) İşletmenin maddi malvarlığını oluşturan bina ve menkul gibi araçların devredilip devredilmediği,

c) Devir anındaki işletmenin gayri maddi varlığını oluşturan aktifin değeri,

d) Personelin devralınıp alınmadığı,

e) Müşteri çevresinin devredilip edilmediği, değişip değişmediği,

f) Devirden önce ve sonra işyeri ya da işletmede icra edilen faaliyetin benzerlik gösterip göstermediği,

g) Bu faaliyetlerin icra edilmesinde kesintinin süresi gibi kriterler önem kazanır. Bunların bir veya birkaçı faaliyetin türü, üretim ve işletme metotlarına göre farklı ağırlıkta önemli olabilir"[57].

Kararda da belirtildiği gibi işyeri devri işyerinin işçileri ile devri halinde söz konusu olur. Bir işverenin tüm işçilerin iş sözleşmelerini feshettikten sonra fabrika binasını ve makineleri bir başkasına satması ve satın alan kişinin aynı veya başka işçilerle yeniden fabrikayı işler hale getirmesi halinde işyeri devrinden söz edilemez. Bu durum bir mal varlığı devri olarak kabul edilebilir.

İş Hukuku açısından önemli olan husus, işyerinin devrinin işçilerin iş sözleşmelerini nasıl etkileyeceği ve eski-yeni işverenlerin sorumluluğunun kapsamının nasıl belirleneceğidir. Bu konu İş Kanununun 6. maddesinde düzenlenmiştir[58].

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleş-

---

[57] Y9HD., 4.6.2009, 13501/9655, www.kazanci.com (1.10.2014). Bir başka kararda da bu ölçütler şöyle ifade edilmiştir: "İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir (Süzen, v. Zehnacker Krankenhausservice, Case 13/95, 1997, ECR I-1259.; Spijkers v. Benedik, Case 24/85, 1986, ECR 1119.). Basın İş Kanununa tabi işyerleri bakımından, işyerinin belirleyici unsurlarından olan marka, logo ve yayın imtiyaz hakları gibi maddi olmayan unsurların devri de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9. HD., 19.1.2010 gün, 2009/42958 E., 2009/354 K). Maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsurunu oluşturan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir. Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddi olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır", Y9HD., 17.1.2012, 27247/560, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 370-375.

[58] 1475 sayılı İş Kanununda işyerinin devrinin sonuçlarını düzenleyen hüküm bulunmamaktaydı. Öğretide baskın olan görüş, işveren değişikliğinden iş sözleşmelerinin etkilenmeyeceği yönündeydi. Bkz. **Tunçomağ**, 71; Ali **Güzel**, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, 271 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987, 60; Sarper **Süzek**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, 65; Sarper **Süzek**, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, 5 vd.; Emine Tuncay **Kaplan**, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, 42; Emine Tuncay **Kaplan**, İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, Kamu-İş, Temmuz 1991, 16. Karşı görüş için bkz. **Reisoğlu**, 119; Sarper **Süzek**, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, DEÜHFD., Prof.Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, 115 vd.

meleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (İşK.6/1). Böylelikle yeni bir sözleşmeye gerek kalmadan işyerini devralan işveren doğrudan iş sözleşmelerinin tarafı haline gelir. İşyerinin devrine ilişkin hükümler işyerinin satış gibi kesin devrinin yanı sıra kira gibi belirl süreli devrinde de uygulanır[59]. Hüküm işyerinin bütünüyle veya bir bölümünün devri halinde uygulama alanı bulur[60]. İş sözleşmesi yeni işverenle devam ettiği için işçiler devreden işverenden devir sırasında kıdem tazminatı talep edemezler[61]. Eklemek gerekir ki, iş sözleşmelerinin devralan işveren ile devam edebilmesi işçilerin onayına bağlı değildir.

Hükümde işyerinin *hukuki bir işleme dayalı olarak* devrinden söz edilmektedir. İşverenin ölümü halinde tüm hak ve borçlar külli halefiyet yoluyla başka bir hukuki işleme gerek kalmaksızın mirasçılara geçtiğinden, bu durumda iş sözleşmelerinin de kendiliğinden yeni işverene yani kanuni mirasçılara geçtiğini kabul etmek gerekir (TMK.599)[62].

Yargıtay'a göre, 4857 sayılı Kanunun 6. maddesinde yazılı olan *hukuki işleme dayalı* ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşma da yeterli görülmelidir[63]. Yüksek Mahkemeye göre, gerçek kişiler tarafından işletilen bir işyerinin daha sonra şirket haline dönüştürülmesi halinde de işyeri devrine ilişkin hükümler uygulanır[64].

Belirtmek gerekir ki, İşK.6/son'a göre bu madde hükümleri, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün devri halinde uygulanmaz.

---

59 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 139; **Narmanlıoğlu**, 151. Kanunun gerekçesinde de bu husus açıkça belirtilmiştir: "İşyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve sürekli olarak başkasına devri halinde de uygulanacaktır"

60 Münir **Ekonomi**, İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 325 vd.; Tankut **Centel**, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri"nde Fiziki Mekân, Sıcıl İş Hukuku Dergisi, 2008/9, 5 vd; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 56.

61 "Devirle birlikte davacının hizmet akdi devralan işverene geçmiş olur. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Bu husus gözetilmeksizin işyerini devreden önceki işverenin bu aşamada kıdem ve ihbar tazminatından sorumlu tutulması doğru değildir.", Y9HD., 17.1.1991, 9163/195, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, 421-323.

62 "İşyerinin miras yoluyla intikali 4721 sayılı Türk Medenî Kanununun 599 uncu maddesinde düzenlenmiş, sözü edilen madde hükmünde mirasbırakanın ölümü ile mirasçıların bir bütün olarak mirasa hak kazanacakları açıklanmıştır.", Y9HD., 17.1.2012, 27247/560, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 370-375; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 107.

63 Y9HD., 17.1.2012, 27247/560, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 370-375. Aynı karara göre, "İşyerine Bankalar Kanunu hükümleri çerçevesinde Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurumu tarafından el koyulması ise işyeri devri niteliğinde değildir. Bu durumda yönetim hakkına müdahale edilmekte veya bankacılık faaliyetleri askıya alınmaktadır. Yine özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir.", Y9HD., 17.1.2012, 27247/560, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 370-375.

64 "İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 22.7.2008 gün 2007/ 20491 E. 2008/ 21645 K.). Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.", Y9HD., 17.1.2012, 27247/560, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 370-375.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (İşK.6/2). Örneğin, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne hak kazanma açısından işyerinin devir tarihi değil, işçinin işe başladığı tarih esas alınır. Ancak, iş sözleşmeleri işyerinin devrinden önce sona ermiş olan ve devirden sonra tekrar işe alınan işçiler için devralan işverenin, devirden önceki süreler bakımından sorumluluğu yoktur[85].

Sonuç olarak işyerinin devri işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesine neden olmaz.

3- İşyerinin devri, işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermeleri sonucunu doğurmaz. Bunun gibi, işyerinin devri başlı başına bir fesih sebebi değildir[86]. Devreden veya devralan işveren veya işçi iş sözleşmesini sırf işyerinin bütün olarak veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez[87]. Gerçekten işyerinin devri sözleşmenin sona erdirilebilmesi için haklı sebep olarak öngörülmemiştir[88]. İşyerinin devri işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli neden de teşkil etmez (İşK.18/1).

İşyerinin devrinden sonra haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde, taraflar fesih haklarını kullanabilirler. Örneğin, işçinin meslek sırlarını açıklaması işverene; işverenin işçinin ücretini ödememesi işçiye sözleşmeyi fesih hakkı kazandırır.

Ayrıca, devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları saklıdır (İşK.6/5). Örneğin işyerindeki üretim teknolojisinin tamamen değiştirilmesi sonucunda bir kısım işçinin işgücüne duyulan ihtiyacın ortadan kalkması halinde, işveren bu işçilerin iş sözleşmelerine son verebilir (İşK.18, 29). Ancak böyle bir durumda işveren, iş güvencesinin kapsamına giren işçiler için Kanunun iş güvencesi hükümleri doğrultusunda davranmak ve her fesih işlemini geçerli nedene dayandırmak zorundadır[89]. Bunun yanı sı-

---

[85] **Süzek**, 204; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 54; **Başbuğ/Yücel Bocur**, 107.

[86] Geniş bilgi için bkz. **Ulucan**, İşyeri Devri, 65 vd.; **Eda Manav**, İşyeri Devrinde İş Güvencesi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1343 vd.; **Süzek**, İşyerinin Devri, 320-322.

[87] "İşyeri devri fesih nitəliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağl haklarin istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir.", Y9HD., 17.1.2012, 27247/560, çalışma ve Toplum, 2012/4, 370-375. Ayrıca bkz. Tankut **Centel**, İşyerinin Devri Halinde Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Tekstil İşveren, Eylül 2002, 34 vd.

[88] Hükmü yerinde bulmayan **Güven Aydın**'a göre, "Oysa işyerini devreden işverenin, işçi çıkarabilmek için devir dışında bir neden göstermeye zorlanması Anayasa m.48'de yer alan ekonomik özgürlük ile çalışma ve sözleşme özgürlüğüne uygun düşmez. İşyerini elden çıkaran bir işvereni, bu işyerini mutlaka işçileri ile birlikte devretmeye zorlamak, işyerinin işçileriyle ya da onlar olmaksızın devrini kapsaması gereken ekonomik özgürlük ile bağdaşmaz. Bu konudaki tercih başlı başına bir ekonomik nedendir. Nasıl işyerini kapatan bir işveren ekonomik bir nedene dayanmak zorunda değil ise, devirde de ayrıca ekonomik bir neden aranmaması gerekir. Bu yüzden ilgili hükmün yerindeliği tartışılabilir", 51.

[89] **Ulucan**'a göre, "Ancak iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçilerin işyerinin devri halinde iş sözleşmeleri devralan veya devreden işverence feshedildiğinde konunun ayrıca değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda işveren, ayrık hükme dayanarak iş sözleşmesini ekonomik, teknolojik veya organizasyon değişikliğinin gerekli kıldığı nedenlere dayanarak ve bunları kanıtlayarak feshederse bu fesih geçerli sayılacaktır. Bu durumu kanıtlayamazlarsa, söz konusu işçiler iş güvencesi kapsamında olma-

ra İşK.18'e göre işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenlerinden birinin bulunması halinde de işveren fesih hakkını kullanabilir[70].

İşyerinin devri, işçinin iş sözleşmesini çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle feshedebilmesine imkân vermez[71]. Başka bir anlatımla işyerinin devri tek başına çalışma koşullarında değişiklik olarak kabul edilemez. Ancak devirden sonra çalışma koşullarında esaslı değişiklik, örneğin muhasebeci olarak çalışan bir işçinin gece bekçisi olarak çalıştırılmak istenmesi halinde, iş sözleşmesine son verilebilmesi İşK.22'deki koşulların çerçekleşmesine bağlıdır[72]. Yargıtay'a göre bir bankayı devralan bir başka banka işvereninin iki banka arasında uyum sağlamak amacıyla işçilerin bir kısım haklarını ortadan kaldırması yani çalışma koşullarında değişiklik yapması ve bu değişikliği kabul etmeyenlerin iş sözleşmesini feshetmesi kabul edilemez[73].

---

dıkları için işe iade davası açamayacaklardır. Bunun sonucu olarak altı aydan daha az bir süre çalışmışlarsa sadece ihbar tazminatı ile yetinmek zorunda kalacaklardır. Varılan sonuç İş K.m 6/6 anlamında getirilen devir nedeni ile fesih yasağını anlamsız hale getirecektir. Böyle bir sonuç yasaya aykırı olacağından daha farklı bir yorum zorunlu olmaktadır. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmeleri salt devir nedeni ile feshedilmiş ve maddede öngörülen geçerli nedenler kanıtlanamamışsa bu durumda işverenin salt devir nedenine dayanarak yaptığı fesihle İş K. m.17 hükmüne göre fesih hakkının kötüye kullanılarak yapılan fesih olarak değerlendirilerek işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi öngörülebilir. Mevcut yasal çerçeve düzeninde varılan bu sonucun, aslında adil olduğu söylenemez. Aslında sorun yasada değişiklik yaparak iş güvencesinin kapsamının genişletilmesi ile daha adil olarak çözümlenebilir.", **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 122.

70 **Süzek**, 207.

71 **Narmanlıoğlu**, 153.

72 "Kural olarak işyerinin devri işçiye haklı fesih imkânı vermemektedir. Ancak, devir ile birlikte getirilen yeni uygulamaların iş koşullarının esaslı değişikliği niteliğinde olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Somut olayda davacı işçiden imzalaması istenilen "ödünç iş ilişkisi sözleşmesi" başlıklı sözleşmenin 4. maddesinde fazla çalışma ücretinin aylık sabit ücretin içinde olduğu belirtilmiştir. Her ne kadar davacının muvafakat ettiği ilk ödünç iş sözleşmesinde aynı kural yer almakta ise de, bu ilişkinin işçinin ödünç alanın gerçek işçisi olması suretiyle 1.5.1999 tarihinde sonlanması üzerine söz konusu hükmün geçerliliği ortadan kalkmış durumdadır. Bu durumda fazla çalışma ücretinin aylık sabit ücretin içinde yer aldığına dair yeni sözleşme hükmü iş koşullarının işverence işçi aleyhine tek taraflı olarak ağırlaştırılması niteliğindedir. Böyle olunca davacı işçinin iş sözleşmesini feshinin 1475 sayılı İş Kanunu 16/2.e maddesine uygun olarak yapıldığının kabulü gerekir.", YHGK., 1.3.2006, 9-51/27, karar metni ve incelemesi için bkz. Seracettin **Göktaş**, İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkanını Verip Vermeyeceği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 66 vd.

73 "Başka bir işyerini devralan işverenin, kendi işyerinde çalışan işçilerle uyumu sağlama gerekçesiyle devraldığı işyerindeki çalışma koşullarını tek yanlı değiştirmek istemesi geçerli neden değildir. Böyle bir değişiklik doğrudan işyeri devrinin sonucu olup 6. maddeye aykırıdır. Fesih bildiriminde de dayanılan rasyonel işletmecilik anlayışının, bir işletme devralınırken oradaki iş koşullarının ne olduğunun, devrolunan iş sözleşmelerinin hangi hak ve borçları içerdiğinin de araştırılıp öğrenilmesini gerektirdiği tartışmasızdır. Aksi halde işyeri devralındıktan sonra çalışma koşullarının değiştirilmesi ve kabul etmeyenlerin sözleşmeleri de değişiklik feshine dayalı olarak sonlandırılabilir şeklindeki değerlendirme iş güvencesinin geçerli neden esasına aykırıdır... İş Hukuku'nun ve İş Kanunu'nun öngördüğü eşit işlem yapma borcu bir kısım işçilerin var olan haklarının işverence ortadan kaldırılarak eşitliğin sağlanmasını değil, çalışma koşullarının iyileştirme yoluyla bu haklara sahip olmayanlara aynı imkânların tanınmasını gerektirmektedir.", Y9HD., 20.9.2012, 14062/30936 karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşyeri Devri Nedeniyle Oluşan Çalışma Koşullarında Değişiklik, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/401, 2-4. Yazara göre, "Gerçekten de başka bir işyerini devralan işverenin kendi işyerinde çalışan işçilerle uyumu sağlama gerekçesiyle de olsa devraldığı işyerindeki çalışma koşullarını tek yanlı değiştirmek istemesi, bunu 22'nci madde çerçevesinde kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini feshetmesinde bir geçerli nedenin varlığından söz edilemez. Aksine düşünce, işyeri devrine ilişkin İş Kanunu'nun 6'ncı maddesine de aykırılık teşkil eder. İşyeri devri, devralan işverenin iş sözleşmesi ile bağlılığı bakımından bir farklılık yaratmaz. Hatta devralan işverenin "çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmama borcu" olduğu kabul edilmektedir. İşyeri devrini düzenleyen İş Kanunu m. 6/V uyarınca, devreden ve devralan işveren sır işyerinin veya işyeri bölümünün devri nedeni ile iş sözleşmesini feshedemez.", 4.

Bu düzenlemelere rağmen işyerini devralan bir işverenin ekonomik, teknolojik ve organizasyon değişikliğine dayanmaksızın ve haklı bir neden olmaksızın bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, eğer işçi iş güvencesi kapsamında yer alıyorsa feshin geçersizliği iddiasıyla işe iade davası açabilir. İşçi iş güvencesi kapsamı dışında ise, ancak bu feshin kötüniyetli bir fesih olduğunu ileri sürerek kötüniyet tazminatı isteyebilir. Bir diğer ifade ile iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçi açısından bu feshi geçersiz kılabilmek mümkün değildir[74].

Yukarıda açıkladığımız gibi işyeri değişikliği tek başına iş sözleşmesini bildirimsiz fesih sebebi değildir. Bu nedenle olayda A'nın veya İ'nin işveren değişikliğini gerekçe göstererek iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirmesi yerinde değildir. Ancak işçinin iş sözleşmesini bildirimli feshetmesine ilişkin bir engel bulunmamaktadır (İşK.17)[75]. Bu durumda işçi tarafından yapılan fesih haklı bir nedene dayanmadığı için işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

4- İşyerinin devri halinde yeni işverenin taraf olacağı sözleşmeler devir sırasında işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmeleridir. Bu nedenle, işyerinin devrinden önce işyerinde çalışan, ancak iş sözleşmesi sona ererek ayrılan işçinin daha sonra yeni işverene devredilmiş olan işyerinde çalışmaya başlaması halinde, meydana getirilen sözleşme, eski sözleşmenin devamı değil, yeni bir sözleşmedir.

B, yeni bir iş sözleşmesi ile F İnşaat AŞ'ye ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Artık bu iş ilişkisinin bağlı olacağı kurallar, yeni sözleşme ile belirlenecektir. Bu nedenle çalışma süresi, ücret, sosyal haklar gibi konularda eski sözleşme hükümlerinin bir geçerliliği bulunmayacaktır. Bir diğer ifade ile önceki çalışmasına ilişkin iş sözleşmesinde yer alan düzenlemeler aksi kararlaştırılmadıkça, daha sonra yapılan yeni iş sözleşmesi açısından kazanılmış hak teşkil etmeyecektir.

İş sözleşmesi devirden önce sona ermiş olan ve devirden sonra devralan işveren tarafından işe alınan işçiler bakımından daha önceki kıdem süreleri yıllık ücretli izin, bildirim süresi ve kıdem tazminatı gibi kıdem bağlı hakların saptanmasında dikkate alınmaz. Örneğin yıllık ücretli izne hak kazanmak için aranan bir yıllık süre yeni kurulan iş sözleşmesi ile başlar.

Belirttiğimiz husus, sadece işverenin değişmesi hali ile sınırlı değildir. Daha önce çalıştırılmış işçinin bir süre sonra, aynı işveren tarafından tekrar işe alınmasında da geçerlidir[76]. Nitekim Yargıtay, çay işletmesinde kampanya işçisi olarak çalışan ancak daha sonraki kampanya dönemine gelmediği için sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilen davacının bir sonraki kampanya döneminde asgari ücretle işe başlatıldığı olayda; yerel mahkemenin, eski ücreti ile yeni ücreti arasındaki farka karar vermesini doğru bulmamış ve kararı şu gerekçe ile bozmuştur:

> *"Anlatılan duruma göre iş akdi devamsızlıktan feshedilmiş ve bu fesih gerçekleşmiştir. 1984 yılında tekrar işe alınması yeni bir hizmet akdini oluştu-*

---

[74] **Eyrenci**, Yargıtay'ın 2012, 22.
[75] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 276; **Süzek**, 207; **Başbuğ Yüce Bodur**, 106.
[76] Ünal **Narmanlıoğlu**, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılına Ait Bazı Kararlarının Değerlendirilmesi Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul 1988, 15.

rur. Böyle olunca ve davacıya eski ücretinin verilmesi yönünde kanuni veya akdi bir dayanak da ileri sürülmediğine göre, kanuni asgari ücretten işe başlatılmasında isabetsizlik yoktur."[77].

Devreden ve devralan işverenlerin devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte sorumlulukları, devir sırasında iş sözleşmesi devam eden işçiler ile sınırlıdır. Devirden önce iş sözleşmesi sona ermiş olan bir işçinin devirden sonra yeni işveren tarafından yeniden işe alınmış olması halinde, işveren devirden önceki ücret borçlarından sorumlu tutulamaz. Ancak Yargıtay kararları aksi yöndedir:

"Somut olayda, davalı Gün... A.Ş. ne ait işyerinin, davacının hizmet akdinin feshinden sonra davalı Bay... A.Ş. ne devredildiği anlaşılmaktadır. Davacı, kısmi davasını her iki davalıya yönelterek dava konusu alacakların müştereken müteselsilen tahsilini istemiştir. Açıklanan nedenlerle, kısmi dava konusu alacaklardan davalı Bay... A.Ş. de sorumlu bulunduğundan anılan davalı hakkındaki kısmi davanın da kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır."[78].

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle B, önceki işverenden olan ücret alacağını işyerini devralan F İnşaat AŞ'den isteyemez.

5- İşyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte (müteselsil) sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren *iki yıl* ile sınırlıdır (İşK.6/3). Hükümdeki borçlar asıl ücret dışında kalan ücret eklerini de kapsar[79].

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

Maddede yer alan iki yıllık süre nispi emredici hükümdür. Taraflar devir sözleşmesine koyacakları hüküm ile devreden işverenin sorumluluk süresini uzatabilir-

---

[77] Y9HD., 21.10.1986, 8036/9423, İşveren, Ocak 1987, 20. Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken İş Kanununun 13. maddesine göre hizmet sözleşmesi 13.2.1991 tarihinde feshedilmiştir. Aracan takriben 5-6 aya yakın bir süre geçtikten sonra birkaç aylık süreli sözleşme ile tekrar işyerinde çalışmaya başlamıştır. Bu son çalışma 31.10.1991 tarihine kadar devam etmiş ve işine davalı tarafça son verilmiştir. Davacının bu ikinci dönem çalışması yeni bir iş akdi olup aralarındaki yazılı sözleşmede 1.205.402 TL. şeklinde belirlenmiştir. Böyle olunca bu dönemin ilk çalışma döneminin devamı kabul edilerek emsal işçilerin almakta oldukları ücret baz alınıp isteklerinin hesaplanması ve hüküm altına alınması doğru değildir." Y9HD., 25.10.1995, 12837/32900, Tekstil İşveren, Aralık 1995, 5. Karar lehinde görüş için bkz. **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1995, 7.

[78] Y9HD., 3.4.2008, 15169/7304, www.kazanci.com (4.9.2014). Yargıtay'ın görüşünün eleştirisi için bkz. Ercüment **Özkaraca**, İşyerini Devralan İşverenin İş Sözleşmeleri Devirden Önce Sona Eren İşçilerin Alacaklarından Sorumlu Olup Olmadığı (Karar İncelemesi), MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.1, İstanbul 2010, 599 vd.; Polat **Soyer**, İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 107 vd.

[79] "İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 Sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca devreden işverenle devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik aacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.", Y9HD., 17.2.2012, 139/4484, www.kazanci.com (2.9.2014). Aynı yönde Y9HD., 30.11.2015, 22504/33824, **Çil**, 2015-2016 İlke Kararları, 266-269.

ler[80]. Kuşkusuz bu sürenin sözleşmeler ile azaltılabilmesi veya kaldırılabilmesi mümkün değildir.

Hükümde açıkça devreden işverenin sorumluluğu "devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar" ile sınırlandırılmıştır. İşyerini devreden işveren, devir tarihinden sonra gerçekleşen ihbar tazminatı ve ücret alacaklarından devralan işverenle birlikte sorumlu tutulamaz[81]. Devirden itibaren *iki yıl* geçtikten sonra devreden işverenin sorumluluğu ortadan kalkar[82].

Görüldüğü üzere devir sırasında işyerinde çalışan C, devirden önceki bir ücret alacağını yeni işveren olan F İnşaat AŞ'den isteyebileceği gibi, iki yıl süreyle eski işveren İ'den de talep edebilir.

Devreden işverenin devirden sonra ortaya çıkan kıdem tazminatı dışında kalan işçilik alacakları nedeniyle bir sorumluluğu yoktur[83]. Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu sorumlulukta devirden itibaren iki yıllık süre sınırlaması yoktur[84].

İşyeri veya iş sözleşmesi devri olmaksızın işçinin çeşitli işyerlerinde çalışması halinde son işverenin önceki işyerlerinden kaynaklanan ücret alacaklarından sorumluluğu söz konusu olmaz[85].

İşçi devirden önceki kullanmadığı yıllık izin ücretini eski işverenden isteyemez. İşK.6'da, işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş bulunan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme karşısında yıllık izin ücreti alacağından tek başına devralan işverenin sorumlu olduğu sonucu ortaya çıkar. Ayrıca yıllık izin ücretinin iş sözleşmesi devam ederken talep edilebilmesi mümkün değildir ve bu ücret ancak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde muaccel hale gelir. İşyerinin devri ise sözleşmeyi sona erdirmez. Bu nedenle kullanılmamış izinlere ilişkin ücret, devirden önce doğmuş

---

80 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 140; **Akyiğit**, 60; **Urcan**, 658.

81 "Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.", Y9HD., 17.2.2012, 3139/4484, www.kazanci.com (2.9.2014). Aynı yönde Y9HD., 19.11.2015, 18811/32973, Çil. 2015-2016 İlke Kararları, 269-271.

82 **Güven/Aydın**, 51; **Tuncomağ/Centel**, 67; **Demircioğlu**, 39.

83 "Mahkemece hüküm altına alınan işçilik alacaklarından ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinin tamamı devralan şirket döneminde doğmuş olmakla devreden işverenlerin sözü edilen istekler yönünden sorumluluğu bulunmamaktadır. Mahkemece, ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinin davalı şirketten tahsili yerine, tüm davalılar yönünden müştereken müteselsilen sorumluluğa dair karar verilmesi doğru değildir.", Y9HD., 12.2.2008, 31303/106, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 384-386. Ayrıca bkz. Y9HD., 29.4.2013, 7529/12802, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 503-507.

84 "İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.", Y9HD., 29.4.2013, 7529/2802, www.kazanci.com (20.10.2014).

85 "Davacı işçinin dava dışı ... Hediyelik Eşya Anonim Şirketi ile D Deri Saraciye Tic. Anonim Şirketinde çalıştığı süreler yönünden davalı işveren sorumlu tutulmuştur. Davalı işveren ile anılan şirketler arasında işyeri devri, işçi nakli veya asıl işveren alt işveren ilişkisinin olup olmadığı mahkemece araştırılmış değildir, bu yönde araştırmaya gidilmeli ve gerekirse ilgili şirketlerin ticaret sicil kayıtları getirtilerek bir karar verilmelidir.", Y9HD., 11.10.2005, 11079/33074, İBD., 2006/1, 271, 272.

olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken bir borç değildir ve devreden işverenin bu hususta herhangi bir sorumluluğu yoktur[86].

Yargıtay da bir kararında bu yönde görüş bildirmiştir:

> *"Yukarda açıklandığı gibi işyeri devri halinde yıllık ücretli izin alacağından devreden alt işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır. Keza dava açıldığında davacı devir nedeni ile devralan alt işveren nezdinde çalışmaya devam ettiğinden, fesihle alacağa dönüşecektir."*[87].

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle C devirden önceki alacaklarını F İnşaat AŞ'den isteyebilir. Ancak devirden sonra doğan alacaklarını ve yıllık ücretli izne ilişkin ücretini devreden işverenden isteyemez.

6- İş sözleşmesinin devri, sözleşmenin bütünüyle bir başka işveren tarafından üstlenilmesidir[88]. Devredilecek sözleşmenin türünün devir işlemi bakımından bir önemi yoktur. Burada ölüm veya işyerinin devri ile iş sözleşmesinde işverenin değişmesi değil, iş sözleşmesinin devri ile işveren tarafının değişmesi söz konusudur[89]. İş sözleşmesinin devri eski ve yeni işverenle işçi arasında üç taraflı kendisine özgü bir sözleşmedir[90]. İş sözleşmesinin devri ile birlikte işçi ile devreden işveren arasındaki hukuki ilişki sona erer ve iş sözleşmesi aynı içerikle devralan işverenle devam eder[91].

---

86 **Süzek**, 205; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 279; **Eyrenci**, Yargıtay'ın 2012, 24.

87 Y9HD., 8.10.2012, 18296/33423, www. kazanci.com (2.9.2014); "Somut olayda işyeri devri olmasına rağmen işyerinin devri öncesinde davacı işçinin iş sözleşmesi kanuni hakları ödenerek feshedilmiştir. Bu durumda davacının iş sözleşmesinin devri yapılmadığından eski çalışma dönemi yıllık izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınamaz." Y22HD., 26.3.2013, 17009/6282, www.kazanci.com (2.9.2014); Y7HD., 16.4.2015, 16447/7194, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 883-885.

88 "Hizmet akdi devri, işçi, işveren ve hizmet akdini devralan işveren arasında çerçekleşen, işçinin bundan böyle devralan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici iş ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade eder. İşyeri devrinden farkı, işverenler arasında işyerinin devri yönünde bir işlem olmamakta ve işçi bir işverene ait işyerinden diğer işverene ait işyerine nakledilmektedir. Hizmet akdi devri, üçlü bir hukuki ilişkidir. Devreden ve devralan işverenler ile işçi arasında hizmet akdi devri konusunda iradelerin birleşmesi şarttır. İşçinin bu ilişkiyi kabul etmemesi halinde uygulama, işverence işçinin iş koşullarının değiştirilmesi olarak da değerlendirilemez. Zira işçi işverenin bir başka işyerine değil, ayrı bir işyeri olan diğer bir işverene gönderilmek istenmektedir. İşverenin işçinin iradesi olmaksızın bu uygulamaya gitmesi ve işçinin de kabul etmeyerek diğer işverene ait işyerinde iş başı yapmaması, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi olarak kabul edilmelidir." Y9HD., 16.6.2008, 41042/15622, www.kazanci.com, (20.10.2014).

89 Geniş bilgi için bkz. Münir **Ekonomi**'Öner **Eyrenci**, Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, 1199 vd.; Yusuf **Yiğit**, İş Sözleşmesinin Devri, Ankara 2014; Gülsevil **Alpagut**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHSGHD., 2011/31, 913 vd.; İştar **Cengiz**, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014, 5 vd.; Anıl **Arslanoğlu**, İş Sözleşmesinin İrade Devri İle İşverenin Değişmesi, Legal İHSGHD., 2006/10, 534 vd.; O. Güven **Çankaya** Şahin **Çil**, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, 250; İpek **Kocagil**, Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 46 vd.; Cevdet İlhan **Günay**, Hizmet Sözleşmesinin Devri (TBK.m.429), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 114 vd.; Mustafa **Alp**, İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, DEÜHFD., C.9, Özel Sayı, İzmir 2007, 189 vd.; Mustafa **Alp**, İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2009, 301 vd.; Fevzi **Şahlanan**, İşyeri Devri İle İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ocak 2007, 2 vd.; Hakan **Keser**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname ve Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/32, 132 vd.; Ş. Esra **Baskan**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012/2, 216 vd.; İştar **Cengiz**, İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İHD., 2015/34, 49 vd.

90 **Süzek**, 339; **Alp**, İş Sözleşmenin Devri, 308; **Cengiz**, 10; **Kocagil**, 47; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**,

OLAY 6

İş sözleşmesinin devri ya devreden, devralan ve işçi arasında yapılan üç taraflı bir devir sözleşmesi ile ya da devreden ve devralan işveren arasında yapılan sözleşmeye işçinin yazılı onay vermesi ile gerçekleştirilebilir[92].

İş sözleşmesinin tüm hak ve borçlarıyla sürekli olarak bir başka işverene devrine ilişkin İş Kanununda hüküm yoktur[93]. 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu iş sözleşmesinin devrine ilişkin düzenlemesi ile Türk Hukukundaki bu boşluğu doldurmuştur. Buna göre, iş sözleşmesi, ancak işçinin *yazılı onayı* alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir (TBK.429). İşverenin işçinin onayı olmaksızın böyle bir işlemi gerçekleştirmesi mümkün değildir. Devir işlemine onay vermeyen işçi iş görme borcunu işverenine karşı yerine getirmeye devam eder[94].

İş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı onayı ne zaman vermesi gerektiğine ilişkin hükümde bir açıklık yoktur. Bu durum da işçinin önceden, örneğin iş sözleşmesinin kuruluş aşamasında verdiği yazılı onayın geçerliliği sorununu ortaya çıkarmaktadır. Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, işçinin geçici bir süre için devrini öngören ödünç iş ilişkisinde bile yazılı onayın ödünç iş ilişkisinin kurulması sırasında veriliyor olması, iş sözleşmesinin sürekli biçimde devrinde de yazılı onayın devir sırasında verilmesini öncelikle gerekli kılar[95]. Bu nedenle iş sözleşmesinin devri için işçinin yazılı onayı devir sırasında alınmalıdır.

Yargıtay da yazılı onayın devir sırasında alınması gerektiği görüşündedir:

> *"Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren iş sözleşmesindeki nakil yetkisi nedeni ile davacı işçiyi grup şirketlerinden biri olan başka bir işverende çalışmak üzere görevlendirilmiştir. Görevlendirme nedeni olarak, işletme gereklerinden çok, davacının bilgi ve becerisini geliştirmesi, deneyim kazanması, mesleki ve bireysel gelişimini arttırması gösterilmiştir. Bu bir hizmet akdi devridir. Geçici iş ilişkisinde dahi, devir anında işçinin yazılı rızası aranmaktadır. Hizmet akdi devrinde bu rızanın devir anında olması gerekir. Başlangıçta sözleşmede diğer grup şirketine nakil yetkisi verilmiş olması bu olguyu ortadan kaldırmaz. Davacı hizmet akdi devri uygulaması yaratan davalı işverenin bu uygulamasına, rıza göstermiş değildir. Davalı işveren fesih sonucu doğuran bu uygulamada, nakil nedenini ve sonuç olarak fesih nedeninin geçerli nedene dayandığını kanıtlamış değildir. Feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, istemin kabulü gerekir."*[96].

277; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 384;

91 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 277.

92 **Süzek**, 339; **Alp**, İş Sözleşmesinin Devri, 308; **Kocagil**, 47. Yazılı rıza alınmamasına rağmen işçinin başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlaması halinde TBK.206'ya göre sözleşmeye kat'ımanın söz konusu olabileceği görüşü için bkz. **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 922-923.

93 İş Kanununu hazırlayan bilim kurulunun hazırladığı taslakta bu konuda hüküm bulunmaktaydı. Taslaktaki hükme göre, "Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir. Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak borçlarıyla birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafı sıfatını kazanır." Anılan taslak hükmü TBMM tarafından kabul edilmemiştir.

94 Geniş bilgi için bkz. İbrahim **Subaşı**/Yusuf **Yiğit**, İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı, İş ve Hayat, 2018/7, 148 vd.

95 **Süzek**, 340; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 278; **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 923. Karşı görüşte olan **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, genel hüküm olan TBK.205/2 hükmü uyarınca işçinin rızasının önceden alınması mümkün görülmelidir. Bkz. 384; **Cengiz**, 71, 72.

96 Y9HD., 16.6.2008, 41042/15622, www.kazanci.com, (20.10.2014).

Türk Borçlar Kanununda iş sözleşmesinin devrine ilişkin işçinin onayının yazılı alınması gerektiği belirtilmiş ancak iş sözleşmesinin devir sözleşmesinin şekline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, "hükmün amacını oluşturan işçi haklarının korunması gereğinden hareket edildiğinde, başta devrin geçici veya sürekli nitelik taşıyıp taşımadığı olmak üzere birçok konuda belirsizliğin yaşanmaması için, işçinin rızasının (onayının) yazılı olması gibi her üç tarafın iradelerini içeren sözleşme ile, devreden ve devralan arasında kurulan sözleşmenin de *yazılı* yapılması gerekir."[97]. Bir diğer görüşe göre, TBK.205/3'deki "sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin geçerliliğine bağlıdır" hükmü iş sözleşmesinin devri hakkında da uygulanmalıdır[98]. Başka bir görüş ise iş sözleşmesinin devrinin yazılı veya sözlü olarak yapılabileceği yönündedir[99].

Kanaatimce iş sözleşmesinin devri ile ilgili onayın yazılı olarak alınmasının amacı, devre ilişkin olası hukuki sorunları önlemektir. Bu nedenle iş sözleşmesinin devrinin de yazılı olarak yapılmasında öncelikle yarar vardır. Kısaca iş sözleşmesinin devri ve işçinin devre ilişkin onayının yazılı yapılması gerekir.

Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, iş sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağl hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (TBK.429). Örneğin, bildirim süreleri ya da yıllık izin süresinin belirlenmesinde durum böyledir.

İş sözleşmesinin yeni işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, işçinin tüm kıdem süresi üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından yeni işveren sorumlu olacaktır. Belirtmek gerekir ki, işyerinin devrinde devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasındaki kıdemi esas alınarak bulunacak kıdem tazminatı miktarından devreden işverenin sorumluluğu iş sözleşmesinin devri halinde de uygulanmalıdır. Başka bir ifade ile iş sözleşmesinin devri halinde devreden işveren devir sırasındaki ücret ve işçiyi çalıştırdığı süre ile sınırlı olarak kıdem tazminatından sorumlu olmalıdır[100].

İş sözleşmesinin devri halinde iş sözleşmesi sona ermemekte, sadece iş sözleşmesinin tarafı değişmektedir. Bu nedenle iş sözleşmesi devredilen işçi, devir tarihinde devreden işverenden kıdem tazminatı veya kullanmacığı yıllık izinlerinin ücretini isteyemez[101].

Bilindiği gibi işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden

---

97 **Süzek**, 340-341. Aynı görüşte **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 324, 925. Aynı görüşte olan **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, "Kural her üç tarafın iradesini ortaya koyan yazılı bir hukuki işlemin varlığıdır. Bu bakımdan, hizmet sözleşmesinin devri her iki işverenin yanı sıra söz konusu işçinin de katılması gereken üç taraflı sui generis (kendine özgü) bir sözleşme çeşidi olarak nitelendirilebilir. Ancak, devreden ve devralan işverenler arasında yapılan sözleşmenin işçi tarafından onaylanması da mümkün ve geçerlidir.", 278.

98 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 386-387.

99 **Alp**, İş Sözleşmesinin Devri, 308; **Arslan Ertürk**, Şekil, 242-243.

100 **Süzek**, 342; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 279; **Alp**, İş Sözleşmesinin Devri, 325; **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 927.

101 "... iş sözleşmesinin devri halinde ortada fesih bulunmadığından sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelen yıllık ücretli izin alacağından devreden işveren sorumlu tutulamaz.", 9HD., 8.10.2012, 18296/33423, www.kazanci.com, (15.11.2014).

itibaren iki yıl ile sınırlıdır (İşK.6/3; TBK.428/3). Bu doğrultuda bir sorumluluk hükmü iş sözleşmesinin devriri düzenleyen TBK.429'de yoktur. Öğretide baskın olan görüşe göre, işyerinin devrinde işverenlerin birlikte sorumlu tutulmasının gerekçesi iş sözleşmesinin devri için de geçerlidir. Bu nedenle iş sözleşmesinin devrinde de, işyerinin devrini düzenleyen İşK 6/3 ve TBK.428/3 hükmü kıyasen uygulanmalı ve devreden işverenin iki yıl süreyle birlikte sorumluluğu kabul edilmelidir[102].

Görüldüğü üzere iş sözleşmesinin devri üçlü bir ilişki sonucu ortaya çıkmaktadır. Devir ancak önceki ve sonraki işverenlerin anlaşması ve işçinin onay vermesi ile gerçekleşmektedir. Bu hukuki işlem sonucunda iş sözleşmesi sona ermemekte ancak işveren tarafı değişmektedir.

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle ve koşullarla F İnşaat AŞ'nin, işçisi olan D'yi bir başka işverene devredebilmesi mümkündür.

7- Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değiştirilmesiyle sona ermesi halinde İşK.6'ca düzenlenen birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz. Bu nedenle, 13.1.2011 tarih ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirlerin hukuki sonuçlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır[103].

Türk Ticaret Kanunu 158/4'e göre, şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeleri halinde, iş ilişkileri hakkında TTK.178 hükmü uygulanır (TTK.158/4). Hükmün atıfta bulunduğu TTK.178, *iş ilişkilerinin geçmesi* başlığını taşımaktadır. Düzenlemeye göre,

---

[102] **Süzek**, 341; **Alp**, İş Sözleşmenin Devri, 324 vd.; **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 927; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 279; **Çankaya Çil**, 526 vd.; **Cengiz**, 129. Aksi görüşte **Kocagil**, 56; **Eda Karaçöp Efe Yamakoğlu**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi, Legal İş Hukuku Dergisi, 2013/38, 125. TBK'ca işyeri devrine ilişkin devreden ve devralan işveren arasında müteselsil sorumluluk düzenlenirken, iş sözleşmesinin devrince böyle bir düzenleme olmamasının kanun koyucunun iş sözleşmesinin devrinde devreden işverenin müteselsil sorumluluğunu istemediği şeklinde yorumlanması gerekçeği yönünde görüş için bkz. **Cengiz**, Sözleşmenin Devrinin Sonuçları, 67-68.

[103] Geniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, Şirketlerin Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), İstanbul 2012, 101 vd.; Mustafa **Alp**, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190), Çalışma ve Toplum, 2012/1, 51 vd.; Ercüment **Özkaraca**, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 2, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2012, 103 vd.; Gökmen **Gündoğdu**/Hasan Ali **Kaplan**, Türk Ticaret Kanunu Tasarı'sında Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, 1010 vd.; Emine Tuncay **Kaplan-Senyen**, İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 24 vd.; Ömer **Ekmekçi**, Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi, İş Kanunu-Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 154 vd.; Yurdal **Özatlan**, Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri Sonucu Doğurcan Hukuki İşlemlerin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkileri, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.II, İKÜHFD., C.15, S.1, Özel Sayı, Ocak 2016, 159 vd.; Aslı **Kayık Aydınalp**, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, İstanbul 2017; Şeyma **Akkaşoğlu**, Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul 2017; Recep **Çakrak**, Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: "Teminat Talep Etme Hakkı" ve "Müteselsil Sorumluluk", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/9, 107; Recep **Çakrak**, Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: "İşçinin İtiraz Hakkı", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/9, 147 vd.

"(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer.

(2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.

(3) Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.

(4) Aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

(5) İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.

(6) Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler."

Görüldüğü üzere İşK.6'da işyerinin devri halinde devralan işverenin iş sözleşmesinin tarafı haline gelmesi işçinin onayına bağlı değilken, ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeleri halinde iş sözleşmesinin devamı, işçinin buna itiraz etmeme koşuluna bağlanmıştır. TTK.178 hükmünün İşK.6 hükmüne göre sonraki kanun olması ve ticaret şirketlerine uygulanacak özel hüküm olması nedeniyle, ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde İşK.6 değil, TTK.178 hükmü uygulanmalıdır. Birleşme, bölünme ve tür değiştirme dışında kalan diğer işyeri devirlerinde ise İşK.6 hükmü uygulama alanı bulmalıdır[104].

TTK.178 ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeleri halinde iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçların devralana geçmesi işçinin buna itiraz etmemesine bağlıdır. İşçinin itirazı şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirmelerine engel olmaz, sadece iş sözleşmesinin birleşen, bölünen veya tür değiştiren şirkete geçmesini önler.

İşçinin söz konusu itirazı hangi süre içerisinde yapması gerektiğine ilişkin Kanunda bir düzenleme yoktur. Öğretideki bir görüşe göre, işverenin her durumda bir duyuru ile birlikte işçilere itiraz haklarını da hatırlatması ve itiraz etmeleri için *makul bir süre* tanıması yerinde olacaktır[105]. Bu konuda bir duyurunun yapılmamış olması halinde ise işçi devri öğrendiği veya öğrenmesi gereken tarihten itibaren dürüstlük kuralına uygun makul bir süre içerisinde bu itiraz hakkını devreden ve devralan işverene karşı kullanmalıdır[106].

İşçinin itiraz etmesi halinde ise iş sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yü-

---

[104] **Süzek**, 212.

[105] **Alp**, Bölünme, 62, 63. Bu konuda ayrıca bkz. **Alpagut**, İşyerinin Devri, 196-197; **Özkaraca**, Şirketlerin Birleşmesi, 129, 130; **Gündoğdu/Kaplan**, 1017, 1018.

[106] **Kayık Aydınalp**, 167; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 143.

kümlüdür (TTK.178/2). Hükümde yer alan *kanuni işten çıkarma süresi* ifadesini kanunda düzenlenen bildirim süreleri (İşK.17/2) olarak anlamak gerekir[107].

İşçi devir, birleşme veya tür değiştirme halinde iş sözleşmesinin devralan şirkete geçmesine itiraz ettiği takdirde, kıdemine göre belirlenecek bildirim süresinin sonuna kadar devralan şirket iş sözleşmesinin tarafı haline gelecek ve sürenin sonunda iş sözleşmesi sona erecektir[108].

Ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi dışında kalan hallerde İşK.6 hükmü uygulama alanı bulur. Örneğin bir şirketin bütünüyle el değiştirmesi halinde TTK.178 hükmü uygulanmaz.

F İnşaat AŞ. ile H İnşaat AŞ.nin birleşerek yeni bir şirket oluşturmaları halinde, yukarıda açıkladığımız koşullarla bu şirketlerde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri yeni şirket ile varlığını sürdürür.

8- Yukarıda da belirttiğimiz gibi işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte (müteselsil) sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren *iki yıl* ile sınırlıdır (İşK.6/3).

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.6/1).

Görüldüğü üzere, devralan işverenin sorumluluğu devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri ile sınırlıdır. İşyerinin devrinden önce iş sözleşmesi devreden işveren tarafından feshedilen işçi karşısında devralan işverenin sorumluluğundan söz edilemez[109].

Yargıtay bir kararında farklı doğrultuda hüküm vermiştir:

> *"Somut olayda, davalı Gün... A.Ş. ne ait işyerinin, davacının hizmet akdinin feshinden sonra davalı Bay.... A.Ş. ne devredildiği anlaşılmaktadır. Davacı, kısmi davasını her iki davalıya yönelterek dava konusu alacakların müştereken müteselsilen tahsilini istemiştir. Açıklanan nedenlerle, kısmi dava konusu alacaklardan davalı Bay... A.Ş. de sorumlu bulunduğundan anılan davalı hakkındaki kısmi davanın da kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır"*[110].

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle C, işyerinin devrinden önceki alacaklarını işyerini devralan F İnşaat AŞ'den isteyemez.

---

[107] **Süzek**, 212-213; **Alpagut**, İşyerinin Devri, 196; **Alp**, Bölünme, 63; **Özkaraca**, Şirketlerin Birleşmesi, 132; **Gündoğdu/Kaplan**, 1018.

[108] Kanaatimce düzenlemece yer alan sona erme hali işçi veya işveren feshi olarak değerlendirilemez. İş sözleşmesinin itiraz nedeniyle sona ermesi kendine özgü (sui generis) bir sona ermedir. Diğer şartların da varlığı halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazandığının kabul edilmesi gerekir.

[109] **Süzek**, 204.

[110] Y9HD., 3.4.2008, 15619/7304, karar metni ve incelemesi için bkz. M. Polat **Soyer**, İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 107 vd. Yazara göre, "... işyerini devralan işverenin, devirden önce sona eren iş sözleşmesinden doğan haklardan İş Kanunu md.6, f.3 hükmü uyarınca sorumlu tutulmasının mümkün bulunmadığı; böyle bir sorumluluğun sadece, Borçlar Kanunu md.179'daki koşullar mevcut olduğu takdirde söz konusu olabileceği kanaatindeyim." 110.

OLAY 7

EŞİT İŞLEM YAPMA BORCU
SADAKAT BORCU
İŞYERİ UYGULAMALARI
İŞYERİ İÇ YÖNETMELİĞİ

OLAY

Bay A ve Bayan B, işveren İ'ye ait işyerinde aynı tarihte aynı işi yapmak üzere çalışmaya başlamışlardır. İşveren, A'ya 900.- TL., B'ye 600.- TL. ücret vermektedir.

İşveren F'nin işine işyeri gereklerini gerekçe göstererek son vermiştir.

İşveren toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen, A'ya yılbaşında bir aylık ücret tutarında ikramiye vermiştir.

İşveren, B'ye sürekli gece çalıştırması yaptırmakta ve çıkışlarda kapı kontrolüne tabi tutmaktadır.

İ, işyerinde çalışan tüm işçilere toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde bir hüküm bulunmamasına rağmen, uzun yıllardır her dini bayram öncesinde on beş günlük ücret tutarınca ikramiye ödemektedir. İşveren, 2014 yılı kurban bayramında böyle bir ödeme yapmamıştır.

A, işyerinde yapılan üretim hakkında bir takım bilgileri aynı konuda üretim yapan E'ye anlatmıştır. Bunun üzerine İ, A'nın iş sözleşmesini feshetmiştir. İş sözleşmesi feshedilen A, küçük bir atölye kurarak İ'nin üretimini yaptığı malın aynısını üretmeye başlamıştır.

İşyerinde çalışan C, iki ay doktor raporu ile istirahat almış, ancak daha sonra C'nin rapor döneminde başka bir işte çalıştığı anlaşılmıştır.

İşyerinde daha önce işveren tarafından hazırlanmış ve ilan edilmiş olan iç yönetmelikte, evlenen işçilere bir aylık ücretleri tutarında evlenme yardımı yapılacağı yazılıdır. Yeni evlenmiş olan D, bu yardımı işverenden istemiş, ancak işveren yönetmeliğin bu maddesinin D evlenmeden bir ay önce değiştiğini ve artık böyle bir ödemenin yapılamayacağını belirtmiştir.

SORULAR

1- İşverenin eşit işlem yapma borcu ne demektir? Olayda verilen bilgileri işverenin bu borcu açısından değerlendiriniz. İşverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı hareket ettiği sonucuna vardığınız hallerde işçilerin hakları nelerdir? Kısaca açıklayınız.

2- F, G ile birlikte işe başladıklarını aynı birimde aynı işi yaptıklarını, bu nedenle sadece kendisinin iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasının işverenin eşit davranma borcuna aykırı olduğunu ileri sürmektedir. Bu iddia yerinde midir?

3- B, kendisine ayrımcılık yapıldığı gerekçesiyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilir mi?

4- Kurban bayramında işveren tarafından kendilerine ikramiye ödenmeyen işçiler, dava açmak suretiyle bu ikramiyeyi talep edebilirler mi?

5- A'nın işyerinde yapılan üretim hakkında bir takım bilgileri E'ye anlatması, hangi borcuna aykırılık teşkil eder? İşverenin, A'nın iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir?

6- İş sözleşmesi feshedilen A'nın bir atölye kurarak İ'nin ürettiği malın aynısını üretmesi mümkün müdür? Mümkün değilse A'nın bu davranışı hangi borcuna aykırılık teşkil eder?

7- C'nin raporlu olduğu dönemde başka bir işte çalışması yerinde midir?

8- İşverenin D'ye evlenme yardımı yapmamasında ileri sürdüğü gerekçeyi değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- İşverenin aynı işyerinde çalışan işçilere, objektif ve makul olmayan sebeplere dayanarak farklı işlem yapması yasaktır. Buna kısaca, *işverenin eşit davranma borcu* denir[1].

---

[1] Geniş bilgi için bkz. A. Can **Tuncay**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, 6 vd.; A. Can **Tuncay**, Eşit Davranma ve Eşitlik İlkesi, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, 21 vd.; A. Can **Tuncay**, Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 725 vd.; Gaye Burcu **Yıldız**, İşverenin Eşit İşlem Borcu, Ankara 2008; Devrim **Ulucan**, Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 191 vd.; Sarper **Süzek**, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil 2008/12, 24 vd.; Hakan **Keser**, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerince Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 60 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Oranlılık İlkesi, Legal İHSGHD 2005/7, 974, 975; Kübra **Doğan Yenisey**, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 2006/4, 63 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukuku ile Olası Sorunları, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 31 vd.; Gaye Burcu **Yıldız**, Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumlarına Dayalı Ayrımcılık Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 80 vd.; Dilek **Bayhora**, Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı, Eskişehir 2007; Pir Ali **Kaya**, Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgeler'de ve Türk İş Hukukunda Yeri, Mercek, Nisan 2005, 144 vd.; Nurhan **Süral**, Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Ankara 2002, 61 vd.; Nurhan **Süral**, İstihdamda Cinsiyet Eşitliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20, 33 vd.; Ali Nazım **Sözer**, AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşünü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 184 vd.; Şükran **Ertürk**, Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliğinin Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Ankara 2008; Dilek **Bayhora**, Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Yaş Ayrımcılığına İhtiyaç Var Mı?, Legal İş Hukuku Dergisi, 2009/21, 37 vd; Şükran **Ertürk**/İlke **Gürsel**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 428 vd.; Ertuğrul **Yuvalı**, Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık Yasağı, Tühis, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, 71 vd.; Rabia **Sever**, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Legal İş Hukuku Dergisi, 2012/34, 33 vd.; Eda **Ma-**

İşverenin eşit işlem yapma borcunun temel kaynağı, Anayasanın *Kanun Önünde Eşitlik* başlığını taşıyan 10. maddesidir[2]. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da eşitlik ilkesinin yasal dayanakları arasında yer alır[3].

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde de işverenin ayrımcılık yasağı özel olarak düzenlenmiştir[4]. Buna göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. (f.1)". Hükümde ayrım yasağı olarak sayılan sebepler sınırlı olarak sayılmamış ve benzeri sebeplere dayalı olarak ayrım yapılamayacağı belirtilmiştir[5]. Örneğin cinsel

---

nav. Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 185 vd.; Ulaş **Baysal**. İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması, Legal İHSGHD., 2010/25, 59 vd.; Devrim **Ulucan**, Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 369 vd.; Ertuğrul **Yuvalı**. İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu. Ankara 2012; Kadriye **Bakırcı**, Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku İle Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler, Ankara 2012; Canan **Ünal**. İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul 2018; Canan **Ünal**. Yaş Ayrımcılığı Yasağı Kapsamında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaş ve Emekliliğin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editör: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017, 315 vd.; Murat **Kandemir**/Dicem **Yardımcıoğlu**, İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.30-31, Diyarbakır 2014, 6 vd.; Seçkin **Nazlı**. İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler, İÜHFM, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.1, 2016, 573 vd.; Gizem **Sarıbay Öztürk**, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaşlı Ayrımcılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37, 114 vd.

2 Anayasanın 10. maddesine göre:
"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.
(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahipdir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.
(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.
Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.
Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

3 6701 sayılı Kanunun 6. maddesine göre:
"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.
(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.
(3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçesiyle reddedemez.
(4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.
(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.
(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."

4 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, "İş Kanununun 5. maddesi, "Eşit davranma ilkesi" başlığını taşımasına rağmen ayrımcılık yasağı ile sınırlı içeriğe sahiptir. Oysa eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağından ibaret değildir. Maddece sayılan sebeplere dayalı olarak farklı işlem yapma yasağının, bir diğer deyişle "ayrımcılık yasağı"nın dışında, işverenin haklı bir sebep yokken farklı muamele yapmama borcu yani genel anlamda eşit davranma borcu da söz konusudur. Bu nedenle çeniş anlamda eşit davranma borcu, ayrımcılık yapmama borcu ile genel anlamda eşit davranma borcunu kapsayan bir borçtur", 402-403. Aynı görüşte **Süzek**, 460.

5 **Süzek**, 460.

tercih ve yaş nedeniyle yapılan ayrımcılıklar da bu madde kapsamında ayırımcılık olarak kabul edilebilir[6].

İşverenin eşit davranma borcu aynı işyerinde ve aynı zamanda çalışan işçiler arasında geçerlidir. Bu nedenle işverenin yer ve konu itibariyle birbirinden farklı işyerlerinde çalıştırdığı işçiler arasında eşit davranma borcu yoktur[7].

İşverenin eşit işlem yapma borcunda söz konusu olan eşitlik, mutlak bir eşitlik değil; aynı veya benzer durumda olan kişiler arasındaki eşitliktir. Aksi uygulama, bir diğer ifade ile eşit olmayan kişilere eşit davranmak eşitsizlik teşkil eder[8]. Bu nedenle haklı ve objektif nedene dayanan ayrım, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez. Örneğin aynı birimde çalışan işçiler ücretlerinin işyerinde çalıştıkları kıdem esas alınarak farklı kararlaştırılmış olması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez. İşverenin işyerinin genel müdürü ile işyerinde temizlik yapan işçiye aynı ücreti ödemesi ise eşitlik olarak kabul edilemez. Farklı olana farklı davranılması da eşitlik ilkesinin gereğidir[9].

Yargıtay'a göre, işverenin eşit davranma borcu onun işçilere keyfi biçimde ayrım yapmasını yasaklar:

> *"4857 sayılı İş Kanunu sistematiğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın eşitlik ilkesini düzenleyen 5 inci maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında "esaslı nedenler olmadıkça" ve "biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça" bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır. İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez"*[10].

---

[6] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 402; **Ünal**, Emekliliğin Ölçüt, 132-133.

[7] **Tuncay**, Eşit Davranma, 148.

[8] **Ekonomi**, 157; **Centel**, 165; **Tuncay**, Eşit Davranma, 7, 8.

[9] **Süzek**, 450; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 195. "Kanuni yükümlülüklerinin çereği olarak işverenin farklı davranması eşit davranma borcunun dışında kalır. Örneğin işverenin çalışma izni olmayan yabancıları işe almaması veya sözleşmelerini yenilememesi eşit davranma borcuna aykırılık taşımaz."

[10] Y7HD., 27.4.2015, 4585/7310 Çalışma ve Toplum, 2016/2, 871: "Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup İş Hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılması durumudur. Başka bir ifadeyle işverenin ayrım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayrım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Öte yandan anılan ilke hakların sınırlandırılmasına yerine korunmasına hizmet eder. ... 4857 sayılı İş Kanunu sistematiğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna rağmen eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiş, ancak "esaslı nedenler olmadıkça" ve "biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça" bu yükümlülüğün bulunmadığı Dairemiz kararlarında vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/ 27310 E. 2008/ 22095 K.). İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez (Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün. 2009/33837 E. 2009/ 32939 K). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayrım yasağı getirilmiştir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayrım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması,

İş Kanununda belirli veya belirsiz süreli (İşK.5/2 ve 12/1) ya da tam veya kısmi süreli (İşK.5/2 ve 13/1) iş sözleşmeleri yapılması nedeniyle eşit işlem yapma borcunun ihlal edilemeyeceği ayrıca düzenlenmiştir. İşverenin sendikal nedenlerle ayrım yapamayacağı da STİSK.25'de hükme bağlanmıştır.

İşverenin işçiyi işe alırken eşit davranma borcu var mıdır?

Bu soruya öğretide baskın görüş olumsuz cevap vermektedir. İşverenin işe almada kural olarak eşit işlem yapma yükümlülüğü yoktur. Çünkü iş sözleşmesinin kurulmasında hangi işçiyle işi en verimli ve uyumlu bir biçimce yürütebileceğini belirleme yetkisi işverene aittir. İşverenin çalışacağı kişiyi seçebilmesi onun girişim özgürlüğünün bir sonucudur. Ayrıca işverenin eşit işlem yapma borcunun söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin kurulmuş olması gerekir. Henüz bu ilişki kurulmadan eşit davranma borcundan söz edilemez[11]. Bununla birlikte, iş mevzuatımızda bu kuralın istisnasını oluşturan hükümler de yer almaktadır. Örneğin, İş Kanununun 5/3. maddesinde iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet ve gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı hükme bağlanmıştır[12]. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25/1. maddesinde de işçilerin "işe alınmalarının" belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri ya da belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten istifa etmeleri koşuluna bağlı tutulamayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Ka-

---

kolektif uygulamanın varlığı, zamanca birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir. 5. maddenin 2. fıkrasında ise, tam süreli - kısmi süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrasında cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayrım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcunun varlığı özel olarak vurgulanmıştır. İşverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında ise işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayrım yasağından söz edilmektedir. Maddede sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, prim vb. ödemeleri de kapsadığı açıktır. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen sendikal nedenlere dayalı ayrım yasağı da mutlak ayrım yasağı kapsamında değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. ve 18/III. madcece sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayrım yasağı da buna eklenebilir. Yine siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık korunmamalıdır. İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkânı bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesi emredici nitelikte olduğundan anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.", Y9HD., 30.6.2011. 17321/19795, www.kazanci.com (1.11.2014).

[11] **Süzek**, 454; **Şahlanan**, 4857 Sayılı, 74; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 732-733.

[12] **Süzek**'e göre, "İş Kanununun 5. maddesinin 6. fıkrasında öngörülen işçinin dört aylık ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı sadece iş ilişkisinin kurulmasından sonra veya sona ermesinde uygulanacağından, işverenin işe almada ayrım yapmasının hukuki yaptırımı İş Kanununda yer almamaktadır. Bu durumda işe almada ayrım yapılması halinde uygulanacak tazminat konusunda genel hükümlere (sözleşme görüşmelerinde kusur-culpa in contrahendo) gitmek gerekmektedir. Bunun yanında, İş Kanununun 99. maddesinin a bendinde ayrım yasağına aykırı davranışlara (bu arada işe almada cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa) idari para cezası getirilmiştir." 455-456; Hande Bahar **Aykaç**, Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, II, İstanbul 2016, 115; **Ünal**, Yaş Ayrımcılığı, 441-442. Aynı görüş için bkz. **Demir**, 157; **Ulucan**'a göre, "Bu durumda da yukarıda belirtildiği gibi sözleşmenin yapılması aşamasında kusur (culpa in contrahendo) ilkesi uyarınca tazminat ödenmesi söz konusu olur. Ancak, ortada henüz bir sözleşme olmadığı için tazminat miktarının belirlenmesinde 5. maddede belirtilen hüküm çerçevesinde benzer işte çalışanların aldığı ücret ve yoksun kaldığı diğer haklar ölçü olarak dikkate alınmalıdır". Bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 170.

nunun 14/1, 2. maddesinde engellilerin işe alınması ve çalışma koşulları konusunda işverenlere eşitlik ilkesine ve ayrım yasağına uyma zorunluluğu öngörülmüştür.

Yargıtay işverenin işçilerin işe alınmalarında eşit davranma borcunu gebelik ve cinsiyet nedeni ile sınırlandırmaktadır:

> *"Somut olayda, davacının da aralarında bulunduğu bir kısım işçiler, yasal olmayan bir ücret artışı talebinde bulunmuşlar ve mahkemenin de kabul ettiği üzere topluca çalışmama eylemine katılmışlardır. Davacı işverence, anılan eylem sebebiyle, fesih haklı bir nedene dayanmaktadır. Aynı eyleme katılan işçilerden bir kısmının daha sonra yeniden işe alınması, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmez. İşverence işe almada eşit davranma borcu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrasında, cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrım yapmamayı ifade eder. Başka bir anlatımla, işe başvuranlar arasında cinsiyet ve gebeliğe bağlı olarak ayrım yapılması yasaklanmıştır"*[13].

İşveren iş sözleşmesinin devamı süresince eşit davranma ve ayrım yapmama borcu altındadır. Bu nedenle işveren yönetim hakkına bağlı yetkilerini bu ilkeye uygun olarak kullanmakla yükümlüdür.

Sosyal yardımların verilmesinde, işveren işçilere eşit davranmak zorundadır. Ancak işveren, sosyal yardımları işyerinde çalışan işçilerin tamamına verebileceği gibi, belirli bir gruba da verebilir. İşverenin, grup içerisinde işçi ayrımı yapması ise mümkün değildir. Sosyal yardımların belirli bir gruba verilmesinde de objektif esaslar bulunmalıdır[14]. Örneğin, sadece pazarlama ünitesinde çalışan işçilere, satışı artırabilmek için satılan mal miktarına göre prim verilmesi, diğer ünitelerde çalışan işçilere böyle bir prim ödemesinin yapılmaması, eşit işlem yapma borcuna aykırılık teşkil etmez. Yine toplu iş sözleşmesi ile bir belediyede çalışan iş makinesi operatörleri için iş güçlüğü tazminatı öngörülmüş olmasında hukuka aykırılık yoktur. İşveren sosyal yardımların verilmesinde cinsiyet, aile, ırk, dil, din, mezhep ve siyasi düşünce yönünden herhangi bir ayrım yapamaz. Ancak daha önce de belirttiğimiz gibi toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerinin toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyesi olmayan işçilere uygulanmaması bir ayrımcılık değildir (STİSK.25/2). Toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümlerin dışında kalan düzenlemelerinde ise işveren işçiler arasında ayrım yapamaz. Örneğin çalışma süreleri, dinlenme süreleri, disiplin hükümleri, bildirim süreleri gibi hükümler işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında uygulanır.

İşveren yönetim hakkını kullanırken, işçilere eşit davranma borcu altındadır. Bu nedenle, sigara içme yasağı, kapı kontrolleri, fazla çalışma, gece çalışması, disiplin hükümlerinin uygulanması gibi hususlarda işçiler arasında objektif ve makul olmayan ayrımlar yapamaz[15]. İşveren sendikaya üye olan ve olmayan işçilerle veya ayrı sendikaya üye olan işçiler arasında çalışma koşulları bakımından herhangi bir ayrım yapamaz (STİSK.25/3).

---

[13] Y9HD., 17.3.2009, 32183/7045, karar metni ve incelemesi için bkz. Erol **Akı**, İşten Çıkarılan İşçilerin Kısmen İşe Alınmaları-İşyerine İşçi Alımında İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 134 vd.

[14] **Ekonomi**, 157; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 409; **Tunçomağ/Centel**, 148-149.

[15] **Centel**, 167; **Süzek**, 453; **Tunçomağ/Centel**, 149; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 724; **Demir**, 161; **Tuncay**, Eşit Davranma, 157 vd.; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 147.

İşçi ücretlerinin belirlenmesinde, işveren mutlak olarak eşit davranmak zorunda değildir. Bu nedenle yaş, uzmanlık, kıdem, öğrenim durumu gibi objektif ve beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi sübjektif nedenlerle işçilere farklı ücret verilmesi mümkündür[16]. Örneğin, vasıfsız bir işçi ile bir elektrik mühendisine işverenin eşit ücret ödememesi eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez[17]. Ücret miktarının belirlenmesinde, işin ve işçinin niteliği esas alınır. Ancak ücret farklılığını haklı kılacak objektif sebepler bulunmadan farklı ücret belirlenmesi veya belirlenmiş bulunan ücretlere farklı ücret artışları uygulanması işverenin eşit davranma borcuna aykırıdır[18]. Bununla birlikte işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım hükümlerinin sadece toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyelerine uygulanması eşit işlem yapma borcuna aykırılık oluşturmaz (STİSK.25/2)[19]. Ancak işveren, toplu iş sözleşmesinin parasal konulara ilişkin olmayan hükümlerini işyerindeki tüm işçilere uygulamak zorundadır.

İş Kanunu cinsiyet farkı nedeniyle ayrım yapma yasağını özel olarak düzenlemiştir. Buna göre, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (f.3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha

---

[16] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 406; **Centel**, 164; **Ekonomi**, 156; **Narmanlıoğlu**, 327-328; **Tuncay**, Eşit Davranma, 168 vd.; **Süzek**, 453; **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 170; **Doğan Yenisey**, Eşit Davranma İlkesinin, 997.

[17] Yargıtay 9HD'nin beyaz yakalı işçilerle mavi yakalı işçilere fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücretleri bakımından farklı oranlar uygulanmasını eşit davranma borcuna aykırı bulan 23.9.2014 tarih, 36446/27623 sayılı kararı ve kararı isabetsiz bulan Özdemir'in incelemesi için bkz. Erdem **Özdemir**, Beyaz Yakalı ve Mavi Yakalı İşçiler Arasında Fazla Çalışma İle Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Bakımından Farklı Oranların Uygulanması Eşitlik İlkesine Aykırılık Oluşturur mu? Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/33, 45.

[18] "Kural olarak, işveren aynı işyeri veya işletmece çalışan işçilere objektif ve haklı olmayan sebeplere dayanarak farklı işlemde bulunamaz. Bu husus, işverenin eşit davranma borcunun bir çereğidir. Somut olayda davacı işçiye diğer çalışanlara nazaran çok az oranda zam verildiği sabit olmakla birlikte davalı işverence bu uygulama hakkında objektif ve haklı bir neden ileri sürülmüş değildir.", Y9HD., 3.4.2000, 1034/4713, www.kazanci.com (15.4.2008); "Eşit işe eşit ücret prensibi çereği Ocak/2000 tarihinde uygulanan zam sonucu davacı ile aynı statüde bulunan modelist şeflerin ücretlerinin ne kadar olduğu belirlenmeli, aynı kıdem ve aynı statüdeki işçilerden davacının daha az ücret almak konumunda kaldığı belirlenirse şimdiki gibi davacının akdi fesihte haklı olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır. Eşit şartlardaki çalışanlara eşit veya daha fazla ücret aldığı tespit edilirse davacının feshinin haklı olmadığı kabul edilerek kıdem tazminatı isteği reddedilmiştir.", Y9HD., 18.2.2003, 13208/1836, www.kazanci.com (15.4.2008); "İşveren diğer işçilerin ücretlerine zam yaptığı halde davacı ücretlerine zam yapmamak suretiyle eşit işlem yapma borcuna aykırı davrandığı, davacının ısrarına rağmen bu eylemini sürdürdüğü; bu nedenle hizmet akdini davacının feshetmekte haklı olduğu sonucuna varıldığından, ihbar tazminatının reddedilmesi doğru ise de kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 1.11.2004, 8671/24558, www.kazanci.com (15.4.2008). Ayrıca bkz. 8.4.2004, 18893/7996, Legal IHSGHD., 2005/5, 364; YHGK., 29.3.2006, 9-99/119, www.kazanci.com (22.4.2008); "Somut uyuşmazlıkta davalı işverenin aynı nitelikte olsa bile yeni işe aldığı işçi için ücretini çalışan sendika üyesi emsal işçiye göre daha yüksek ücret kararlaştırması ve ödemesi eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir. İşverenin bu işlemde farklı davranması sözleşme serbestisi kapsamında kalmaktadır. Bu nedenle davacının fark alacaklarının reddi gerekir. Esasen davacının temyiz etmediği eşit işlem borcu tazminat isteğinin reddine karar verilmesi ile bu olgu mahkemenin de kabulündedir. Fark alacakların kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 7.10.2013, 33127/25090, www.kazanci.com (1.11.2014); Y22HD., 20.04.2016, 33007/11696, Çalışma ve Toplum, S.53, 2017, 1174.

[19] İşçilere işveren tarafından eşit ölçüde (seyyanen) bir zam uygulanması halinde artık işçilerin kişisel niteliklerine bakılmaksızın eşit işlem görmeleri ve bazı işçilerin zam dışında bırakılmamaları gerekir. Bkz. **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 406; **Süzek**, 458; **Tuncay**, Eşit Davranma, 171; **Ulucan**, Eşitlik İlkesi, 196; **Güven Aydın**, 144; **Keser, Eşit İşlem**, 62, 63; **Demir**, 163.

düşük ücret kararlaştırılamaz (f.4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (f.5)."[20]. Ücret eşitliği ilkesinin uygulanabilmesi için her şeyden önce kadın ve erkek işçilerin aynı işyerinde çalışıyor olmaları gerekir[21].

İş ilişkisinin devamı süresince veya iş ilişkisinin sona ermesinde işveren, İşK.5'de düzenlenen ayrımcılık yasağına aykırı davrandığınca işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki *ayrımcılık tazminatı* olarak adlandırılan uygun bir tazminat ve ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir. Ancak işveren tarafından sendikal nedenlerle yapılan ayrım halinde STİSK.25'de düzenlenen *sendikal tazminata* ilişkin hükümler uygulanır (İşK.5/6).

Tazminatın azami miktarı işçinin *dört aylık* ücretidir. Bu nedenle tazminatın miktarı ayrımcılığın ağırlığı, işçinin işyerindeki konumu ve kıdemi dikkate alınarak hâkim tarafından belirlenir. Her ne kadar tazminat ifadesi kullanılmış olsa da, işçi herhangi bir zararı olmasa da ayrımcılık tazminatını talep edebilir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerine konulacak hüküm ile tazminat miktarı artırılabilir[22]. Ayrımcılık tazminatının hesaplanmasında asıl (çıplak) ücret esas alınır. Bu nedenle ikramiye, prim ve sosyal yardım gibi ücret ekleri ayrımcılık tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmaz[23].

Ayrıma uğrayan işçi ayrımcılık tazminatından başka yoksun kaldığı haklarını da isteyebilir. Örneğin işçi ayrımcılık yapılarak yoksun bırakıldığı ikramiye veya ücret artışını da talep edebilir.

İşverenin eşit davranma borcuna ilişkin hükümlere aykırı davrandığının ispat yükü işçinin üzerindedir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (İşK.5/7)[24].

Yargıtay bir kararında ispat yükünü hükme bağlamıştır:

"Somut olay yönünden, eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre

---

[20] "Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir." Y9HD., 29.11.2011, 19835/46440, www.kazanci.com (3.11.2014).

[21] Geniş bilgi için bkz. Emire Tuncay **Kaplan**, Eşit veya Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C.XIX, Ankara 1998, 72 vd; Dilek **Dulay Yangın**, Ulusaüstü Hukukta Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi, Legal İSGHD., 2018/59, 829 vd.

[22] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 746; **Ünal**, Yaş ayrımcılığı, 439-440; **Aykaç**, Eşit Davranma Borcu, 116; **Doğan Yenisey**, Eşitlik İlkesi, 77. Serkan **Odaman**, Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti, Legal İHSGHD., 2010/25, 34-35; Fevzi **Demir**, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi, Legal İHSGHD., 2014/41, 18; **Yıldız**, 329; **Baysal**, Eşit Davranma, 74; Ali **Ekin**, Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013, 231.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 201.

[23] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 415; **Süzek**, 465.

[24] 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanununda ispat yükü şu şekilde düzenlenmiştir: "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir." (md.21).

işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Gerek davacı tanığının beyanına göre, gerekse başka delil ile davalı işyerinde hamile kalan işçinin iş sözleşmesinin sırf bu nedenle feshedildiği ve ayrımcılık yapıldığı davacı tarafça ispatlanamadığından şartları oluşmayan talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır[25].

Yukarıdaki açıklamalar sonucunda olayın değerlendirmesini şöyle yapabiliriz:

İşverenin sadece A'ya yılbaşı ikramiyesi vermesi, eşit işlem yapma borcuna aykırılık teşkil eder. Bunun yanı sıra, işverenin işyerinde çalışan işçilerin tamamına her dini bayram öncesi ikramiye ödemesi ve bu konuda bir ayrım yapmaması eşit işlem yapma borcu açısından uygun davranıştır.

İşverenin B'ye sürekli gece çalışması yaptırması ve onu çıkışlarda kontrole tabi tutması, eşit işlem yapma borcuna aykırı bir durumdur.

Aynı zamanda işe başlayan, aynı veya eşit değerde iş gören ve aynı niteliklere sahip A ile B'ye farklı ücret ödenmesini haklı gösterecek objektif nedenler yoktur. Dolayısıyla, işverenin bu işçilere farklı ücret ödemesi eşit işlem yapma borcuna aykırıdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği veya biyolojik nedenlerle mevzuatta yer alan bazı koruyucu hükümlerin uygulanması örneğin hamilelik nedeniyle daha hafif işlerde çalıştırılması (İşK.74/4) veya süt izni verilmesi (İşK.74/son) daha düşük ücret verilmesini haklı kılmaz.

2- İşverenin, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde eşt davranma borcu altında olup olmadığı hususunda öğretide farklı görüşler vardır:

Bir görüşe göre, "İş sözleşmesinin feshi hallerinde kural olarak eşit davranma borcu söz konusu edilemez. Fesih hakkının kötüye kullanılması durumları dışında, işveren aynı durumdaki işçilerden istediği işçinin iş sözleşmesine süreli fesih bildirimi yolu ile son verebilir (m.17). İş Kanunundaki geçerli sebeplerle iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle feshinde olduğu gibi, bazen toplu işçi çıkarma sonucunu doğuran çok sayıdaki işçinin iş sözleşmelerinin, işletmenin, işyerinin ve işin gereği sebebiyle feshinde de, işçilerin kişisel durumlarının, yeteneklerinin ve diğer niteliklerinin farklılığı karşısında, bu sonuca varılmalıdır. İş Kanununun eşit davranma ilkesi ile ilgili hükümlerinde (m.5 ve m.18/3) öngörülen ayırım yasaklarının buna bir engel oluşturduğu düşünülemez. Eşit davranma ilkesine ilişkin 5. maddedeki, iş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı yolundaki genel hükümden sonra, iş ilişkisinin sona ermesi konusunda, cinsiyet ve gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağına (m.5/3) ve buna aykırılığın yaptırımına (m.5/6) ilişkin özel düzenlemede, sadece bu hallerle ilgili olarak ayrım yasağına yer

[25] Y9HD., 15.1.2015, 7613/741, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 349-352: "...Dosyadaki bilgi belgelerden emsal işçilere ait dokümanlardan davalı işyerinde çalışan işçiler için genel bir zam uygulaması yapılmadığı, her işçinin alacağı zammın ödemine, performansına vb. kriterlere göre ayrı ayrı belirlendiği nitekim dosyaya giren belgelere göre hiç bir işçinin zam oranının diğerleriyle aynı olmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, davalı işverenin diğer işçilere uyguladığı belli zam oranını sadece davacı işçiye uygulamaması şeklinde bir uygulaması söz konusu değildir. Davacı ücret politikası bakımından kendisine özel uygulama yapıldığını ispatlayamadığından taleplerin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 21.05.2019, 2480/11563.

verilmektedir. Bu düzenleme, bunlarla, işverenin aynı durumdaki işçiler arasında seçim yapmaya dayalı fesih hakkını, keyfiliğe ve kötü kullanmaya yol açan durumlar dışında kısıtlayıcı nitelikte değildir... Sözleşmenin işverence haklı nedenlerle feshinde (m.25) de, yukarıdaki açıklamalara uygun olarak, genellikle görüldüğü gibi, işçilerin kişisel durumlarının farklılıkları karşısında eşit davranma borcuna uyma zorunluluğu olmadığını söyleyebiliriz. Örneğin, üç işçinin devamsızlığı halinde işverenin bunlardan birinin iş sözleşmesini sona erdirmesi, öteki ikisini ise çalıştırmaya devam etmesi mümkündür"[26].

Diğer görüşe göre, "Ayrım yasakları söz konusu olduğunda işverenin iş akdinin feshinde eşit davranma borcuna uymak zorunda olduğu konusunda herhangi bir tereddüttün bulunmaması gerekir. Anayasanın 10. maddesi ve İş Kanununun 5. maddesi ile 18. maddesinin 3. fıkrasının a, b ve d bendleri uyarınca dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, sendikal haklar vb. nedenlerle iş akdini feshheden işveren ayrım yasaklarını ihlal etmiş ve hukuka aykırı bir fesih yapmış olur. Yukarıdaki hükümlerde ayrım yasakları sayıldıktan sonra ve benzeri sebeplere dayanarak da ayrım yapılamayacağı öngörülmüştür. ...Kişilere, yaş, özürlülük, cinsel tercih nedeniyle işe almada, işin devamı süresince ve iş akdinin feshinde eşitlik ilkesine aykırı davranılması, olayın özelliğine göre işverence ayrım yasağının ihlali sayılabilir. Birden fazla işçi davranışlarıyla geçerli veya haklı fesih nedeni yaratmışsa, bu davranışlarda bulunan işçilerin tümünün sözleşmelerinin yasaya uygun olarak feshedilmesine bir engel yoktur. Buna karşılık kanımıza göre, lehine bir haklı veya geçerli fesih nedeni doğmuş bulunan işveren bu davranışta bulunan işçilerden birinin veya bir kısmının iş akdini feshedecekse, bu takdirde yapacağı tercihin (seçimin) olayın özelliğine göre hakkaniyete diğer deyişle genel anlamda eşit davranma borcuna uygun olması gerekir. ... Aynı şekilde, işveren belirli bir olayda sözleşmeyi işçilerin davranışları nedeniyle haklı nedenle (veya süreli) feshedecekse ve işçilerden biri (veya birileri) açık olarak daha kusurlu (veya sorumlu) ise, daha az kusurlu olanın işten çıkarılması adalet ve hakkaniyet duygusunu sarsacağından eşitlik ilkesine uygun düşmez. ... İşverenin işletme gerekleri nedeniyle sözleşmeyi feshederken genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranması halinde eşitlik ilkesi ihlal edilebilir ve buna ilişkin yaptırımlar uygulanır"[27].

Yargıtay bir kararında ikinci görüş doğrultusunda hüküm vermiştir:

"Dosya içeriğine göre, davalı işverenin herhangi bir norm kadro çalışması yapmadığı, davalı işverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi davacıya, kapsam dışı personele uygulanması gereken yönetmelik hükümlerini uygu-

---

[26] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 407-408. Aynı görüş için bkz. **Centel**, 168; Fevzi **Şahlanan**, İş Sözleşmesinin Feshince Eşit Davranma İlkesi, Tekstil İşveren, Ekim 2008, Hukuk Eki 28, 3. **Güven Aydın**, 144; M. Fatih **Uşan**, İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İHSGHD., 2005/8, 1623 vd.; **Tunçomağ Centel**, 149-150; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 727-728; **Doğan Yenisey**, Eşit Davranma İlkesi, 997; Kübra **Doğan Yenisey**, İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 65; **Demir**, 166-167; **Yuvalı**, 133-184.

[27] **Süzek**, 460-464. Aynı görüşte, **Ekonomi**, 157; **Tuncay**, Eşit Davranma İlkesi, 213; **Yıldız**, 257 vd.; Murat **Engin**, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleriyle Feshi, İstanbul 2003, 112; **Ertürk**, Kadın Erkek Eşitliği, 113-115; Gaye Burcu **Yıldız**, İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı, MÜHF., Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 871.

ladığı, sadece çalışan işçilerden bayan işçileri çıkardığı anlaşılmaktadır. Nitekim, ... davalı işverenin sadece bayan işçileri çıkarmasının eşit davranma borcuna aykırı davranış olduğu belirlenmiştir. Davalı işveren, işgücü fazlalığını kanıtlayamadığı gibi, işten çıkarılacakların seçiminde objektif kriterlere uymamış, eşit davranma borcuna aykırı davranmıştır"[28].

Yargıtay başka kararlarında da, özetle, iş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit davranma borcunun mutlak olmadığını, 4857 sayılı İş Kanununun 5. ve 18. maddeleri ile 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinde öngörülen bazı düzenlemeler haricinde, işverenin iş sözleşmesini feshedeceği işçileri belirlemekte serbest olduğunu belirtmiştir[29].

Yargıtay haklı nedenle fesihte de işverenin eşit işlem yapması gerektiği görüşündedir:

"Ceza kararında olayı başlattığı kabul edilen N. S.'nin bu olay sebebiyle iş akdinin feshedilmediği ileri sürülmüştür. Davacının kaşını yararak yaralama fiilini ika eden N. S.'nin hizmet akdi bu olay nedeni ile feshedilmeyerek eşit işlem borcuna aykırı davranıldığı gibi dokuz yıl kıdemi bulunan davacının diğer işçiye sataştığı da kanıtlanamadığından, ihbar ve kıdem tazminatı alacak miktarları belirlenerek istekler hüküm altına alınmalıdır"[30].

Son olarak belirtmek gerekir ki, Yargıtay toplu eyleme katılan işçilerden bazılarının iş sözleşmelerinin feshedilmiş olmasını da eşit davranma borcuna aykırılık olarak kabul etmiştir:

"Davalı tanığı beyanında, disiplin kurulu tarafından 550 işçiden 50 kadar işçinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe olarak, farklı birimlerde üretimin aksamaması için dengeli bir dağılım yaparak işten çıkarılacakların tespit edildiğini bildirmiştir. Sözü edilen gerekçe işçiden kaynaklanan ayrımı haklı kılan bir neden değildir. İşveren kendi iş organizasyonu kapsamında üretimi aksatmayacak şekilde işten çıkarılacak işçilere farklı ünitelere göre belirlenmiş olmakla, feshin bu gerekçeyle haklı olduğundan söz edilemez. Ancak işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesi geçerli nedeni ortadan

---

[28] Y9HD., 11.9.2006, 18576/21357, www.kazanci.com (15.4.2008).

[29] Y9HD., 10.4.2006, 7385/9027 ve Y9HD., 18.9.2007, 28933/26947. Karar metinleri ve incelemesi için bkz. Şahin Çil, Geçerli Nedene Dayanan Fesihte İşverenin Eşit Davranma Borcu, Legal YKİ, 2007/5, 293 vd.

[30] Y9HD., 4.11.2004, 8413/2495. Legal İHSGHD., 2005/6, 747; "Buna göre adı geçen şahsın usulsüz işlemlerinden sorumluluk birinci derecede şube müdürüne ait olmalıdır. Nitekim bu husus Müfettiş raporu ile disiplin kurulu kararında da belirtilmiştir. Buna rağmen şube müdürü, uyarı cezası ile cezalandırılmış ve olayda daha az sorumluluğu olan davacı işçinin ise iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu şekilde davalı işveren, işçiye karşı eşit işlem yapma borcuna aykırı davranmıştır. Böyle olunca feshin haklı olduğunun kabul edilmesi mümkün değildir.", Legal İHSGHD., 2005/7, 1366; "Ayrıca toplantıya 30 işçi katıldığı belirtilmesine rağmen, sadece davacının da bulunduğu 4 işçinin iş sözleşmelerinin feshi, eşit işlem yapma borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Kaldı ki davalı alt işveren, fesihte iradesinin oluşmadığını da açıklamıştır. Somut bu olgulara göre, iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğuna ve davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi gerekir.", 25.4.2005, 11204/14365. Legal İHSGHD., 2005/7, 1307; "Salt davacının en tecrübeli diğer bir anlatımla en kıdemli işçi olması, diğerlerinin çıkarılmayıp onun işten çıkarılmasını haklı kılamaz. İşveren haklı ve objektif sebep olmadıkça eşitler arasında, eşit davranmak yükümlülüğündedir. Salt bu kurala uyulmaması feshi haksız hale getirir. Böyle olunca mahkemece davalı işyerinde fesih tarihinde eksper olarak kaç kişinin çalıştığı, kahvede okey oynayanların tek tek hangi işleri yaptıkları, işten çıkarılan diğer işçinin yaptığı iş tespit edilerek, davalı işverenin sadece davacı ve diğer bir işçinin hizmet akdlerini feshetmesinde yasanın 5. maddesine aykırı hareket edip etmediğinin belirlenmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalıdır.", Y9HD., 14.2.2011, 4160/2530, www.kazanci.com (1.11.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 4.4.2011, 8924/9990, www.kazanci.com (1.11.2014). Y9HD., 18.9.2007, 28938/26952, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi Şahlanan, İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma İlkesi, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 2008, Hukuk Eki 28, 2, 3.

kaldırmadığından ve davacının hukuka aykırı şekilde işi bırakmak suretiyle katıldığı toplu eylemi sebebiyle işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir. Bu durumda davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"[31]

Kanaatimce, İşK.5/6'da yer alan "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında..." hükmü, işverenin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde eşit davranması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle işveren iş sözleşmesinin sona ermesinde sadece cinsiyet ayrımı değil, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım da yapamaz. Bununla birlikte aynı süre devamsızlık yapan iki işçiden birisini işten çıkarması, kişisel becerileri nedeniyle kaybetmek istemediği diğerini çalıştırmaya devam etmesi halinde bir ayrımdan söz edilemez. İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ayrım yapıldığını iddia edebilmek için dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve ayrımı haklı kılmayacak benzeri sebeplerin bulunması gerekir. Bunlar dışında kalan hallerde ise işverenin eşit davranma yükümlülüğünden söz edilemez.

Ayrımcılık tazminatının diğer tazminatlar ile birlikte talep edilip edilemeyeceğine ilişkin olarak öğretice ve yargı kararlarında görüş birliği yoktur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, sendikal tazminata karar verilmesi halinde ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilemez. İş Kanununun 5/6. maddesi ayrımcılık tazminatını düzenlemiş ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. madde (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. madde) hükümlerini saklı tutmuştur. Bu nedenle sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatı birlikte talep edilemez[32].

Ayrımcılık tazminatı ile kötüniyet tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği konusunda öğretide farklı görüşler vardır. Bir görüş ayrımcılığın kötüniyetin özel bir hali olması ve işverenin aynı davranışı nedeniyle iki ayrı tazminata hükmedilemeyeceğini ileri sürer[33].

Bir diğer görüşe göre ise, İş Kanununun 5/6. maddesinin son cümlesi ile STİSK.25 hükmü saklı tutulmuştur. Başka bir deyişle ayrımcılık tazminatı ile sendikal tazminatın birlikte talep edilemeyeceğini hükme bağlamıştır. Anılan hükmün karşıt anlamından söz konusu tazminatın kötüniyet tazminatı ile birlikte istenebileceği sonucuna varılmalıdır[34].

---

31 Y9HD., 6.6.2017, 11644/3753. www.kazanci.com (17.4.2018): "Bu kapsamda davacının iş sözleşmesi feshedilmeyen diğer işyeri çalışanı ile karşılıklı sataşmasında, olayı başlatan kesin olarak belirlenememesine rağmen davalı işverenin davacının eyleminin daha ağır olması sebebiyle iş sözleşmesini feshetmiş, diğer işçiye ise uyarı cezası vermiştir. İşverenin bu şekildeki yaptırımı eşit işlem borcuna aykırı gibi görünse de yaptırıma konu eylem ve davranışların işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabit olduğundan fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Açıklanan sebeplerle davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 9.4.2015, 6732/13793. www.kazanci.com (18.4.2018).

32 "İşe iade davası sonucunda verilen işe başlatmama tazminatının sendikal nedene dayalı fesih gerekçesiyle bir yıllık ücret olarak belirlendiği dikkate alındığında işverenin sendikalaşmaya karşı olan bu eylemi için yasal bir yaptırıma maruz kaldığı artık aynı sebep için ikinci defa tazminat ödeme durumunda bırakılmasının mümkün olmadığı düşünülmelidir. Mahkemece aksi yönde yorum yapan bilirkişinin raporuna dayanılarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre tazminata karar verilmesi bozma nedenidir.", Y22HD., 12.7.2012, 13064/16519. www.kazanci.com (3.11.2014); YHGK., 22.2.2017, 305/323.

33 Nuri **Çelik**, İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Leça I HSGHD., 2007/14, 489; **Demir**, 162-163; **Doğan Yenisey**, Eşitlik İlkesi, 80; **Başbuğ Yücel Bodur**, 158.

34 **Süzek**, 467; **Ünal**, Yaş Ayrımcılığı, 452 vd.; **Manav Özdemir Eca**, İş Hukukunda Kadın İşçilerin Cinsiyet

Yargıtay kararları ilk görüş doğrultusundadır:

"Somut olayda, aynı fesih sebebine bağlı olarak hem kötüniyet tazminatına, hem de eşit davranma borcuna aykırılık tazminatına hükmedilmiştir. Aynı fesih sebebine bağlı olarak iki ayrı tazminata hükmedilebilmesi, ancak kanunun açıkça cezai verdiği hallerde mümkündür. Oysa, yukarıda bahsedilen 4857 sayılı Kanun hükümlerinden iki tazminata da hükmedilebileceği sonucuna ulaşılamamaktadır. Bu durumda, aynı olay sebebiyle birden fazla tazminat koşullarının gerçekleşmesi halinde, işçi lehine olan tazminata hükmedilmesi gerekirken, iki tazminata birden hükmedilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir"[35].

Biz de ayrımcılığa uğrayarak örneğin iş güvencesi kapsamı dışında kalan hamile bir işçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde hem kötüniyet hem de ayrımcılık tazminatının birlikte istenemeyeceği görüşündeyiz. Zira işverenin ayrımcılık yaparak bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi aynı zamanda kötüniyetli bir fesihtir. Mahkeme davacı işçinin seçimini dikkate alarak karar vermelidir.

Ayrımcılık tazminatı ile iş güvencesi tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği konusu da İş Hukukunun tartışmalı alanlarından birisidir. Bir görüşe göre, ayrımcılık tazminatı ile iş güvencesi tazminatına birlikte hükmedilemez. Zira aynı davranışa birden fazla hukuki yaptırım uygulanamaz[36].

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, iş güvencesi tazminatı ile ayrımcılık tazminatının amaçları birbirinden farklıdır. Ayrımcılık tazminatı, işverenin ayrım teşkil eden davranışına uğrayan işçinin bir zarara uğramasa da talep edebileceği özel bir tazminattır. Oysa iş güvencesi tazminatı işverenin kanuni süresi içerisinde işçiyi işe başlatmamasına bağlı olarak talep edilebilir. Her iki tazminatın koşulları aynı olayda birleştiği takdirde işçinin her iki tazminatı istemesinin önünde engel yoktur[37]. İşverenin iş güvencesinin kapsamında yer alan bir işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde cinsiyet nedeniyle ayrım yapması ve işe iade kararına rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, işçi hem iş güvencesi tazminatı hem de ayrımcılık tazminatı isteyebilir.

Yargıtay ise işçinin ayrımcılık tazminatı ile birlikte iş güvencesi tazminatı isteyemeyeceğine karar vermiştir:

"Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, işe iade davasında İş Kanunu'nun 18/3-d maddesi uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde 21. madde uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedilmiştir. İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasa'nın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe ia-

---

Ayrımcılığına Karşı Korunması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017, 164; **Yıldız**, 331 vd.; **Odaman**, Ayrımcılık Tazminatı, 36. **Yuvalı**, 227; **Ekin**, 233.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 202.

35 Y9HD., 29.11.2013, 29053/27095, www.kazanci.com (3.112014)

36 **Çelik**, Tazminatlar, **Tuncay**, Eşit Davranma, 36-37.

37 **Süzek**, Eşit Davranma, 35; Feyzi **Şahlanan**, Hamilelik Nedeniyle Feshin Geçersizliği ve Ayrımcılık Tazminatı, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Aralık 2013, Hukuk Eki 81, 4; **Yıldız**, 335-337; **Doğan Yenisey**, Eşitlik İlkesi, 78, 79; **Demir**, 164, 165; **Odaman**, Ayrımcılık Tazminatı, 38; **Ertürk/Gürsel**, 451; **Yuvalı**, 229; **Güven/Aydın**, 145; **Ekin**, 234; **Manav**, 239-240; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 202.

de davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir[38].

Acaba İşK.5'de sayılan ayrımcılık yasakları dışında kalan ve işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiği hallerde de işçi ayrımcılık tazminatı isteyebilir mi?

Öğretide bir görüşe göre, İş Kanununun 5. maddesi genel anlamda eşit davranma borcunun ihlali halinde uygulanmaz. Başka bir ifade ile 5. maddede sayılan sebeplerin dışında kalan bir sebeple ayrım halinde işçi ayrımcılık tazminatı isteyemez, sadece yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir[39].

Diğer görüşe göre ise, ayrımcılık tazminatının sadece İşK.5 ve 18 de yer alan ayrım hallerinde değil, Kanundaki boşluğu doldurmak suretiyle işverenin genel anlamda eşit davranma borcunu ihlal ettiği durumlarda da uygulanması gerekir[40]. Biz de bu görüşü paylaşıyoruz.

Yargıtay kararları ilk görüş yönündedir:

"Somut olayda; davacı 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan özel sebeplerin hiçbirisine dayanmamıştır. Yukarıdaki ilke kararında açıklandığı üzere eşit davranmama (ayrımcılık) tazminatına hükmedilebilmesinin temel koşulları yasada sayılmıştır. Davacı 5. maddede sayılan hiçbir ayrımcılık sebebini iddia ve ispat edemediğinden eşit davranmama tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir"[41].

---

[38] Y9HD., 18.6.2012, 13065/23353, karar metni ve incelemesi için bkz. Selda **Taşyürek**, Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı İle İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 414 vd.; "Davacının iş akdinin işveren davalı belediye tarafından siyasi nedenlerle feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca eşitsizlik tazminatı ile birlikte TİS'nin 24. maddesindeki haksız işten çıkarma için öngörülen iş güvencesi tazminatını gerektirir bir tek eylem söz konusudur. Bu durumda, söz konusu tazminatlardan iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi gerekir. 4857 sayılı Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca eşitsizlik tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir", Y9HD., 6.6.2006, 30630/18174, karar metni ve incelemesi için bkz. A. Can **Tuncay**, Birden Fazla Tazminatın Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 105 vd.; "..Dosya içeriği ve mail yazışmalarına göre, davacı işçinin işyerinde olumsuzluklara neden olan bir çalışmasının bulunmadığı, aksine yaptığı çalışmaların yöneticisi tarafından takdir edildiği, davacının 04.07.2014 tarihli hastane yazısı ile hamileliğini davalı işverenliğe bildirdiği, ardından davacının yöneticisi tarafından işyeri insan kaynakları müdürlüğüne yazılan 05.07.2014 tarihli yazıda, davacıdan verim alınamadığı gerekçesiyle kendisiyle çalışmak istenmediğinin bildirildiği, bunun üzerine işverence iş sözleşmesinin 07.07.2014 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacının hamileliği nedeniyle ayrımcılık yapılarak iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmakta olup, ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Davalı işveren ise 4857 sayılı Yasanın 5. maddesinin son fıkrasına göre bir ihlalin mevcut olmadığını kanıtlayamamıştır. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır...", Y9HD., 15.5.2019, 1423/11167.

[39] **Süzek**, 469; **Çelik Canıklioğlu Canbolat**, 414; **Ünal**, Yaş Ayrımcılığı, 430;

[40] **Yıldız**, Eşit İşlem Yapma Borcu, 329; **Baysal**, Eşit Davranma, 76.

[41] Y9HD., 16.2.2015, 11034/6688, www.kazanci.com (18.4.2018), "Öte yandan İş Kanunu'nun 5. maddesinde yazılı olan sebepler'le gerçekleşen bir ayrımcılık iddiası olmadığına göre ilgili maddeye göre talep edilen tazminat isteğinin reddi de yerindedir. Ancak 1.10.2005 tarihine kadar aynı birimde çalışan emsalleri ile farklı prim uygulamasının geçerli bir gerekçesi işverence açıklanmış ve ispatlanmış değildir. Dosya içinde yer alan ödeme belgeleri dikkate alındığında davacının emsalleri olan işçilerden 2005 yılı ile sınırlı olmak üzere Ekim ayına kadar aynı unvan ve görevde çalışboğı ve performans notu benzer olan işçilere göre prim farkı hesaplanmalı ve istek doğrultusunda karar verilmelidir", Y9HD., 26.6.2012, 2626/24435, www.kazanci.com, (3.11.2014); Y9HD., 30.3.2017, 8204/5375; Y9HD., 24.6.2013, 9220/19242; Y22HD., 16.3.2017, 6119/5192.

Olayda F'nin kendisine ayrım yapıldığı iddiasını somut sebeplere dayandırması gerekir. Eğer ayrım kabul edilecek başkaca sebepler yoksa F'nin işten çıkarılması ancak aynı zamanda işe alınan başka işçilerin ise işten çıkarılmaması ayrım yapıldığını göstermez.

3- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 6.4.2016 tarihinde kabul edilmiştir[42]. Kanunun amacı, 1. maddesinde şöyle belirtilmiştir:

> *"Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir."*

Kanunun eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin temel ilkeleri şunlardır (md.3):

- Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.
- Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.
- Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
- Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 6/1. maddesine göre, "İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım koşulları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz". Düzenleme ile *bilgilenme hakkı* güvence altına alınmıştır[43].

Ayrımcılığa karşı getirilen güvence, iş ilanı, işyeri, çalışma koşulları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim,

[42] RG. 20.4.2016/29690.
[43] **Süzek**. 471.

meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar (TİHEKK.6/2).

İşe girişte gebelik ve annelik de ayrımcılık nedeni teşkil etmez. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez (TİHEKK.6/3).

6701 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmelerini de kapsar (TİHEKK.6/5). Buna göre Kanun hükümleri, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan iş sözleşmeleri hakkında uygulanır. İşveren uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyerinde bulunan çıraklar ve stajyerler hakkında da ayrımcılık yapmamakla yükümlüdür (TİHEKK.6/1).

Aynı Kanunun 7. maddesine göre, Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır:

- İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele.
- Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar.
- İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele.
- Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri.
- Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı.
- Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları.
- Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele.
- Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele.

Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir (TİHEKK.17/1). 6701 sayılı Kanun İşK.5'e dayalı ayrımcılık iddiaları için farklı bir düzenleme yapmıştır: "4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir." (TİHEKK.17/5). Bu hükme göre İşK.5'e dayalı bir ayrımcılık iddiası halinde işçi öncelikle İş Kanunu hükümlerine göre hukuki yollara başvuracak ve sonuç alamadığı takdirde İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilecektir.

Kurum, başvuruları ve kendiliğinden yaptığı incelemeleri başvuru ve kendiliğinden inceleme kararı tarihinden itibaren en geç *üç ay* içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla *üç ay* uzatılabilir (TİHEKK.17/5).

Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, kendiliğinden veya istek üzerine tarafları *uzlaşmaya* davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç *bir ay* içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz (TİHEKK.18/3). Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılamayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere *yirmi gün* içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapılıp yapılmadığına ilişkin karar verir (TİHEKK.18/4).

Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur (TİHEKK.18/5).

Sonuç olarak B, İş Kanunu hükümlerine göre başvurduğu hukuki yollardan sonuç alamadığı takdirde İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna da başvuruda bulunabilir.

4- İkramiye, belirli dönemlerde veya bazı özel nedenlere bağlı olarak, işçinin iyi ve disiplinli çalışmasını ödüllendirmek ve gelecekte daha iyi çalışmasını özendirmek amacıyla yapılan ödemedir (TBK.405/1).

İşçinin hangi özel sebeplerin gerçekleşmesi veya hangi dönemlerin sonunda ikramiyeye hak kazanacağı, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenir. Ayrıca işveren eşit işlem yapma borcuna uymak suretiyle, tek taraflı olarak ikramiye ödemesi yapabilir[44].

İkramiye işyerinde çalışan tüm işçilere ödenebileceği gibi; eşit işlem yapma borcuna aykırı olmamak kaydıyla, belirli bir grup işçiye de verilebilir. Niteliği itibariyle, ücret eki olan ikramiyeye, işçilerin hangi özel sebeplerin gerçekleşmesi halinde veya hangi dönemlerin sonunda hak kazanacağı hususu, kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Kanun, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmamasına rağmen, işveren tarafından yapılan ikramiye ödemeleri işyeri uygulaması haline geldiği takdirde, işçilere talep hakkı verir[45] [46]. Kısaca, işçilerin ikra-

---

[44] "İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır. ... 6772 Sayılı yasada kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yönünden ikramiye ödenmesi yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür.", Y9HD., 11.1.2011, 1540/1484, www.kazanci.com (5.11.2014).

[45] **Tunçomağ/Centel**, 109; **Narmanlıoğlu**, 294, 296; **Centel**, 150; **Çelik/Canıklioğlu/Canbolat**, 253; **Süzek**, 77; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 162.

[46] "İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi bir işyeri şartını oluşturur. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. H.D. 22.1.2009 gün 2007/ 34717 E, 2009/ 638 K.). Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen ikramiyeler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragatiyle dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, an-

miyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya işyeri uygulamasının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğar (TBK.405/1). İş sözleşmesinin kısmi süreli olması işçinin örneğin yılbaşı ikramiyesi istemesine engel değildir[47].

İkramiye ödeme borcu, bazen bir kanun hükmünden de kaynaklanabilir. 6772 sayılı Kanun kamuda çalışan işçilerle ilgili olarak ikramiye verme yükümlülüğünü öngörmüştür. Buna göre, maden işletmelerinin sadece yer altı işlerinde çalışan işçilere her yıl için en çok üç, diğer işçilere iki ilave ödeme yapılır (md.1-3).

İş sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir (TBK.405/2)[48].

Toplu iş sözleşmelerine konulacak ikramiye sayısı, *İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri ile Verilecek İkramiyeler Hakkında Kanun* ile sınırlandırılmıştır. İşçilere her yıl ödenecek ikramiye sayısı *en çok dört*, sadece yeraltında çalışan işçiler için beş olabilir. İşçilere ödenecek ikramiyelerin her biri, aylık kazanç tutarını geçemez.

İşyerinde devamlılık gösteren ve düzenli olarak tekrarlanan genel nitelikteki uygulamalar *işyeri uygulamaları* olarak adlandırılır[49]. İşyerinde çalışma koşulları işyeri uygulamaları ile de belirlenebilir[50]. Bir uygulamanın, işyeri uygulaması haline dönüşebilmesi düzenli olarak tekrarlanıyor olmasına bağlıdır[51]. Ancak bu uygulamanın ne ka-

---

cak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder.", Y9HD., 31.1.2011, 1540/1484, www.kazanci.com (5.11.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 13.9.2001, 9759/13645. karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Şen**. İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları. Kamu-İş. C.6, S.3, 2002, 57 vd.; Y9HD., 20.2.2003, 14254/2020. karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, İkramiyelerin Kaldırılmasına İtiraz Edilmemesi. Tekstil İşveren, Temmuz 2003, 34. "4857 sayılı İş Kanunu'nda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Kanun'da ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanun'da değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ikramiye ücretin eki olarak 4857 sayılı Kanun'da ifadesini bulmuştur. İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi bir işyeri şartını oluşturur.", Y22HD., 25.11.2014, 22125/33119, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 594.

47 "O halde, anılan yasanın yürürlükte olduğu dönemde işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ikramiye ödendiği halde, kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacı işçiye ödenmemiş olması eşit davranma borcuna aykırılığı oluşturur. Anılan yasanın yürürlüğe girmesinden önce de yargı kararlarına konu olmuş ve öğretide ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Zira eşit işlem borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalmakta ve doğrudan iş sözleşmesinden doğmaktadır. Öte yandan, genel anlamda eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi ile "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi de işverenin eşit davranma borcunu ortaya koymaktadır. Bu itibarla, davacı işçinin ikramiyeye hak kazandığı yönünde mahkeme kararı yerinde görülmüştür.", Y9HD., 12.2.2008, 31462/108, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 387-390.

48 "İşçinin ikramiyeye hak kazanması için işyerinde ikramiye ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin ikramiye talep hakkı vardır.", Y9HD., 31.1.2011, 1540/1484, www.kazanci.com (5.11.2014).

49 Geniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, İşyeri Uygulamaları, Kamu-İş, Haziran 1997, 151 vd.; Nağme N. **Hozar**, İşyeri Uygulamaları ve Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 284 vd.; Kazım Yücel **Dönmez**, Türk İş Hukukunda İşyeri Uygulamaları, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131, 60 vd.

50 "İşveren tarafından kanuni ve sözleşmesel bir zorunluluk olmadığı halde, işverence işyerinde uygulana gelen işyeri uygulamalarında çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir. İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden toplu bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süreçelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.", Y9HD., 4.4.2011, 10242/10048, www.kazanci.com (5.11.2014).

51 "Kanun ya da iş sözleşmesinde düzenlenmemesine, bu yönde yasal ve akdi bir zorunluluk bulunmamasına karşın, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiye yön veren, varlığını somut uygulamalar şeklinde gösteren eylemli durum "işyeri uygulamaları"nı oluşturur. İşyerinde düzenli olarak tekrarlanmakla oluşan, herhangi

dar süreden beri yapılıyor olması veya kaç kez tekrarlanması gerektiğine ilişkin kesin bir ölçüt yoktur. İşçide bu uygulamanın devam edeceğine ilişkin kanaat oluşmuş olmalıdır[52]. Bunun her olayda, iyiniyet kuralları çerçevesinde belirlenmesi gerekir. Tek bir uygulama ise işyeri uygulaması niteliği kazanamaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, ikramiyenin üç yıldan beri ödeniyor olması nedeniyle işyeri uygulaması haline dönüştüğünü kabul etmiştir:

> *"Bu durumda mahkemece, Yargıtay Kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip, bozma kararına uyularak ikramiye alacağının hesaplanması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır"[53].*

Yargıtay'a göre her yıl işverenin takdirine bağlı tutarda yapılan ikramiye ödemesi işyeri uygulaması haline dönüşmez[54].

Bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak nitelendirilebilmesi bu uygulamanın kanunlara ve varsa toplu iş sözleşmesine aykırı olmamasına bağlıdır. Mutlak emredici hükümlere aykırı olan uygulamalara geçerlilik tanımak mümkün değildir. Nispi emredici hukuk kurallarını işçi yararına değiştiren işyeri uygulamaları ise geçerlidir[55].

---

bir koşula bağlı bulunmayan işyeri uygulamaları, işçilerin zımni kabulleriyle bir iş sözleşmesi hükmü, diğer bir ifadeyle, iş şartı (çalışma koşulu) haline dönüşürler: bir iş sözleşmesi eki olarak bağlayıcı nitelik kazanırlar. İşçi için belirli özellikteki bir işyeri uygulaması, sübjektif hak oluşturur. Bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabulü için tekrarlana gelen, hesaplanabilir, genel nitelikte olması ve buna uyulmasının hukuksal zorunluluk olduğu yönünde genel inancın doğmuş olması gerekir. Bu bakımdan işyeri uygulamaları, işvereni belirli bir yükümlülük altına sokan, objektif mahiyette hükümler olarak değerlendirilmesi doğru olacaktır.", YHGK., 26.3.2008, 9-275/282, www.kazanci.com (5.11.2014).

52 **Süzek**'e göre, olayın özelliğine göre uygulamanın işyerinde mutad bir davranış haline geldiğini, gelecekte de yapılacağını işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarmalarına yetecek bir süre olması gerekir. Bkz.77. Aynı görüş için bkz. **Tunçomağ Centel**. 27. Farklı görüşte olan **Çelik Caniklioğlu Canbolat**'a göre, "... uygulamanın kaç kez tekrarlanması gerektiği tartışılabilirse de, herhalde bir kez yapılan bir uygulamanın iş sözleşmesi hükmü haline geleceği düşünülemez. İş sözleşmesi hükmüne dönüşebilmesi için kanımızca uygulamanın, Alman ve İsviçre hukuklarında kabul edildiği gibi, arka arkaya *üç kez* tekrarlanması gerektiği sonucuna varılmalıdır." 253-254. İşyeri uygulamasının oluşması için en az üç kez tekrarlanması gerektiği görüşü için bkz. **Eyrenci/Taşkent Ulucan**, 21.

53 YHGK., 5.2.2003, 9-11/54, www.kazanci.com (28.4.2008). Kararın değerlendirmesi için bkz. **Ekmekçi**. Yargıtay'ın 2003, 29, 30.

54 "Somut olayda davalı işveren tarafından ödenen ikramiye (başarı prim) daimi nitelikte olmayıp, her yıl yönetim kurulu kararı ile değişkenlik gösterip, süreklilik arz etmemektedir. Bu nedenle davalı işveren tarafından yapılan ödemenin yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ve iş şartı oluşturur nitelikteki ikramiye olduğu kabul edilemez. Dolayısı ile yapılan bu ödemenin kıdem tazminatı hesabında giydirilmiş ücrete edilmesi doğru değildir." Y9HD., 23.10.2010, 38755/39429, karar metni ve incelemesi için bkz. Mahmut **Kabakçı**. Her Yıl İşverenin Takdirine Göre Değişen Tutarda Ödenen İkramiyelerin İş Şartı Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 104. Yazara göre, "İşyeri uygulaması ile bağlayıcı hale gelen iş şartlarında belirleyici olan, işçinin uygulamanın devamlılığına olan güveninin dürüstlük kuralı ışığında korunmaya değer olup olmadığıdır. TBK m.18 uyarınca, "Bir sözleşmenin... içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların... gerçek ve ortak iradeleri esas alınır". Bu nedenle ilke olarak gerçek ve ortak iradeye dayanmayan hukuki işlemlere bir değer atfedilemez. Ancak özel hukuktaki güven nazariyesi dikkate alındığında, belirli objektif durumlarda işçinin işyeri uygulamasından doğan iş şartına olan güveni korunmalıdır. Buna göre, işverenin tekrarlanagelen davranışını, dürüstlük kuralı uyarınca işçinin bağlayıcı iş şartı olarak değerlendirmesi haklı görülebiliyorsa, burada işyeri uygulamasına olan güven korunmalıdır. İşverenin somut olayın şartları itibariyle dış dünyaya yansımayan gerçek iradesi aksi yönde olsa bile. Bu nedenle Yargıtay kararındaki görüşe karşın, öğretide savunulan ödeme tutarlarının farklı olmasına değil, aynı davranışın aynı nedenler karşısında tekrarlanmış olmasına değer verilmesi gerektiği görüşüne katılmamak mümkün değildir.", 114.

55 "Davacı bayan işçi, gece vardiyalarında 12'şer saat çalıştırılmıştır. Bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile iş-

İşyeri uygulamaları, işçilerin de örtülü kabulleriyle iş sözleşmesi hükmü haline gelir ve artık işveren tek taraflı olarak bu uygulamadan dönemez[56].

Yargıtay kararları da aynı yöndedir:

"Dosya içeriğinden ve emsal dosyaların incelenmesinden, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye (prim) uygulamasının işveren tarafından kaldırıldığı, ancak işçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. madde uyarınca muvafakatinin alınmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, aleyhe olan bu değişiklik işçiyi bağlamayacağından, davacının ikramiye alacağının kabulü yerine, reddine karar verilmesi de isabetsizdir[57]".

Hukuk Genel Kurulu bir başka kararında da işçinin değişiklik karşısında uzun süre suskun kalmasının değişikliğe onay olarak yorumlanamayacağını belirtmiştir:

"Somut olay bu çerçevede irdelendiğinde: davalı işveren tarafından iş yeri koşulu olan ikramiyenin kaldırıldığı ile ilgili şirket yönetim kurulu kararı 31.12.2003 tarihinde iş yerinde ilan edilmiş ise de davacının ikramiye uygulamasının kaldırılması ile ilgili değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ettiğini gösterir yazılı belge bulunmamaktadır. Bu konuda, Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde azınlıkta kalan görüş sahipleri; 4857 sayılı Kanun'un 22.maddesinin lafzi yorumlanmaması gerektiği, davacının ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yazılı bildirime itiraz etmeyerek uzun süre sessiz kalıp, ücret bordrolarını imzalamış olması nedeniyle ikramiye ödenmemesinin iş yeri uygulaması haline geldiği, bu nedenle mahkeme kararının yerinde olduğu savunulmuşsa da, çoğunlukça bu görüş benimsenmemiştir[58]".

Yargıtay'a göre işveren işçinin onayı olmaksızın ikramiyenin ödeme periyodunu da değiştiremez:

"Yerleşik uygulamalarımıza göre 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kalan dönem için işçinin yazılı muvafakati olmadan çalışma şartlarında aleyhe değişiklik yapılamayacaktır. Bu açıdan 2006 yılında ikramiye ödemesi periyo-

---

yeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir.", Y9HD., 27.6.2006, 11382/18958, Tekstil İşveren, Şubat 2007, 95 vd. Emredici hukuk kuralları hakkında geniş bilgi için bkz. Kübra **Doğan Yenisey**. İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014, 55 vd.

56 **Süzek**, İşyeri Uygulamaları, 152; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 85. Farklı görüş için bkz. Polat **Soyer**, Genel İş Koşulları, İstanbul 1987, 114 vd.

57 Y22HD., 13.5.2014, 11534/12608, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 457-459. Ayrıca bkz. Y9HD., 12.10.1999, 12910/15778, Çimento İşveren, Ocak 2000, 29, 30; Y9HD., 28.1.2003, 12289/845, Çalışma ve Toplum, 2004/1, 174.

58 YHGK., 19.11.2014, 9-1567/936, www.legalbank.net (18.4.2018): "Somut olayda, dosya içerisine ibraz edilen ücret bordrolarının incelenmesinde davacıya 2008-2011 yılları arasında günlük 4,00 TL, 2012 yılında ise günlük 6,00 TL yol ücreti ödendiği, 2013 yılı itibari ile yol ücretinin günlük 3,00 TL'ye düşürüldüğü sabittir. Dosya içerisinde mevcut olan ve 2013 yılı hizmet alım sözleşmesinin eki niteliğinde bulunan teknik şartnamede her ne kadar yol ücretinin günlük 3,00 TL olarak ödeneceği belirtilmiş ise de, davacı işçi ile işveren arasında ücretinin her yıl değişen teknik şartnamelerde belirlenen miktarlara göre ödeneceği yönünde hüküm içeren bir iş sözleşmesi imzalanmadığı gibi, 2013 yılı itibari ile yol ücretinin 3,00 TL olduğunu belirtilir şekilde düzenlenmiş ve davacı tarafından da imzalanmış bir iş sözleşmesi de bulunmamaktadır. Davalı işveren tarafından çalışma şartlarında yapılan değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirildiğini gösterir başka bir delil de dosyaya sunulmamıştır. Yukarıda da izah edildiği üzere, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde işverenin iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği ve bu şekle uygun olarak yapılmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı düzenlendiğinden, davacının çalışma şartlarındaki esaslı değişikliği zımni olarak kabul ettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.", YHGK., 5.4.2017, 22-3050/605.

dunun üçten ikiye düşürülmesi dosyada işçiden alınmış herhangi bir yazılı muvafakat olmadığı için mümkün gözükmemektedir"[59].

Sonuç olarak işveren, işyeri uygulaması haline gelmiş bir uygulamadan tek taraflı olarak dönemez. İş Kanununun 22. maddesine göre, "İşveren, ... işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir". 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. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçinin bu süre içerisinde beyanda bulunmaması bu değişikliği reddettiği anlamını taşır. Başka bir deyişle işçinin, belirtilen süre içinde hiçbir beyanda bulunmaması değişiklik teklifini kabul ettiği anlamına gelmez.

Somut olayda uzun yıllardır işveren tarafından verilen ikramiye işyeri uygulaması haline gelmiştir ve işçiler bu ikramiyeyi talep hakkı kazanmışlardır.

5- İşçinin işyerinde yapılmakta olan üretime ilişkin bazı bilgileri, aynı işle uğraşan E'ye anlatması *sadakat borcu* ve bu borcun kapsamı içerisinde yer alan *sır saklama borcu*na aykırılık teşkil eder.

Sadakat (bağlılık) borcu, iş sözleşmesinin, kişisel ilişki kuran sözleşme olması niteliğinden doğan bir borçtur[60]. İşçi, işverenin haklı çıkarlarının korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (TBK.396/1).

Sadakat borcu, işçinin, işverenin ve işletmenin haklı çıkarlarını koruma ve onlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü ifade eder[61]. Görüldüğü üzere sadakat borcu somut sınırları olmayan geniş kapsamlı bir borçtur[62]. Sadakat borcunun kapsamı dürüstlük ve iyiniyet kuralları (TMK.2) esas alınarak belirlenir[63].

---

59 Y9HD., 21.12.2015, 31850/36192, *www.*legalbank.net (18.4.2018); "İşyeri uygulaması ile oluşan "iş şartı" işverence, işçi aleyhine olarak değiştirilemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, çalışma koşullarında yapılacak bir değişiklik ancak tarafların anlaşmalarıyla gerçekleşebilir.", YHGK., 26.3.2008, 9-275/282, *www.*kazanci.com (5.11.2014)..

60 **Süzek**, 348; **Reisoğlu**, 158; **Esener**, 156 vd.; **Ekonomi**, 128, 129; **Demir**, 126; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 600; **Centel**, 141; **Tunçomağ/Centel**, 102-103; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 294; **Narmanlıoğlu**, 272; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 141.

61 "İş akdinin kurulmasıyla doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur.", YHGK., 21.9.2011, 9-508/545, *www.*kazanci.com (5.11.2014); "Bilindiği üzere; iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.", Y9HD., 4.4.2005, 4880/12110, *www.*kazanci.com (5.11.2014).

62 Sadakat borcu hakkında geniş bilgi için bkz. Kudret **Ertaş**, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982; A. Can **Tuncay**, İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof.Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.2, İstanbul 2001; Arzu **Arslan Ertürk**, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010; Hasan **Kayırgan**, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Değerendirilmesi, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Istanbul 2014, 459 vd.; Fevzi **Demir/Göreng Demir**, İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu-İş, 2009/1, 1 vd.; Gülseven **Alpagut**, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 23; Mustafa **Alp**, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıklar İfşa Hakkı ve İhbar ve Borcu, Whistleblowing, İstanbul 2013, 115 vd.

63 İşçinin sadakat borcunun kaynağının MK.2'de yer alan dürüstlük kuralı olduğu görüşü öğretide baskındır.

Bununla birlikte İşK.25/II,e'de sadakat borcuna aykırılık teşkil eden hallere örnekler verilmiş ve "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" fesih sebebi olarak kabul edilmiştir.

TBK.396/3 ve 4'e göre, "İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz".

Sadakat borcunu yapma ve yapmama borcu olarak iki alt başlıkta incelemek mümkündür.

- *Yapma borcu*, işçinin, işverenin veya işletmenin çıkarlarını korumak amacıyla iyiniyet kurallarına göre beklenen aktif davranışlarda bulunma yükümlülüğüdür. Örneğin, işçinin işyerinde hırsızlık yapan kişiyi işverene bildirmesi, yangın tehlikesini önlemesi, teknik bir arıza halinde fazla çalışma yapması ya da izinde ise geri dönmesi, işyerindeki teknik aksaklıkları derhal ilgililere bildirmesi gibi.

- *Yapmama borcu* ise; işçinin, işvereni, işyeri veya işletmesini zarara uğratacak her türlü davranışı yapmaktan kaçınma yükümlülüğüdür[64]. İşverenin saygınlık ve kredisini düşürücü davranışlarda bulunmamak, hırsızlık yapmamak, işverenin güvenini kötüye kullanmamak, meslek sırlarını açıklamamak gibi davranışlar, bu borç içerisinde belirtilebilir[65].

Bkz. **Tuncay**, Sadakat, 1049; **Centel**, 136; **Güven Aydın**, 109.

[64] **Centel**, 142; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 296; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 150.

[65] "Somut olayda; dosyadaki bilgi ve belgelerden şirketin yaptığı tahkikat sırasında, işçilerin verdiği el yazılı ifadeler ile davalı tanıklarının dosya kapsamına uygun ifadelerinden, davacının fazla çalışma ücretlerinin bilgisayara kaydı sırasında fazla ücret alabilmek için fazla mesailerini değiştirerek yazdığı, davacının bu davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olduğu ve işçinin bu eyleminin işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğu anlaşılmakla, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 22.10.2015, 15272/29664, www.legalbank.net (18.4.2018); "Somut olayda; dosya kapsamına göre davacının çalışmış olduğu A kalite piliçlerin poşetlendiği banttaki A kalite piliçleri kanatlarını kırmak suretiyle B kalite piliç bandına attığı sabittir. Davacının bu davranışı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış mahiyetindedir. Bu husus gözetilmeksizin davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 6.10.2015, 15200/26621, www.legalbank.net (18.4.2018); "Somut olayda davacının iş akdinin yaptığı satışlarda kendi alışveriş kartını (clubcard) kullanması sebebi ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı, dosya içerisinde bulunan 13/12/2012 tarihli yazılı savunmasındaki beyanında müşterilerin yaptığı alışverişlerde kendi alışveriş kartını kullandığını kabul etmiştir. Davacının sırf kendi kullanımına tahsis edilen alışveriş kartıyla müşterilerine indirim kazandırdığı ve kendisine puan kazandırarak çıkar sağladığı, bu eylemin bütün halinde doğruluk ve bağlılık kuralına aykırılık oluşturduğu ve davalı işverence yasal 6 günlük süre içerisinde feshedildiği anlaşılmakla, feshin haklı nitelikte olduğu gözetilmeksizin kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.", Y7HD., 15.9.2015, 20475/15093, www.legalbank.net (18.4.2018); "Somut olayda; davacı işçi iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerken; davalı işveren, davacının nakit olarak sattığı benzinin bedelini uhdesinde tutup kendisinin ve akrabalarının kredi kartından ödediği, bu şekilde kullanma zimmeti işlediği ve işverene karşı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davrandığı için iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Dosya içindeki davacıya ve davacı ile aynı soyadı taşıdığı anlaşılan bir kişiye kredi kartı slip'lerinden, davacının çalıştığı işyerinden yapılan birçok alışverişin bu kartlardan ödendiği anlaşılmaktadır. Davacının davranış sebebi ile işveren maddi bir zarara uğramamış ise de; davacının davranışının doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayacağı ve temelini güvenin oluşturduğu iş ilişkisini sürdürmesinin işveren yönünden çekilmez bir hal aldığının kabulü gerekir. İş sözleşmesi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışlar sebebi ile haklı olarak feshedilen işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağından, anılan isteklerin reddine karar verilmesi ge-

İşçinin *sır saklama borcu* da sadakat borcunun kapsamında yer alır[66]. İşçinin sır saklama borcu, işçinin işverene ait mesleki ve ticari sırları, sadakat borcunun gereği olarak, üçüncü kişilere açıklamaması yükümüdür[67]. İşçinin sır saklama borcu, iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte başlar ve işçi, bu andan itibaren işverene ait meslek sırlarını açıklamama yükümlülüğü altına girer. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı çıkarlarının korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür (TBK.396/4). İşçinin iş ilişkisinin sona ermesinden sonra devam eden sır saklama borcu için ayrıca bir rekabet yasağı sözleşmesine gerek yoktur. İşverenin haklı çıkarı ise ölçülülük ilkesi çerçevesinde her somut olayca iyiniyet kuralları dikkate alınarak belirlenmelidir[68].

Mesleki ve ticari sırlar, işyerinin kendisine özgü ve başkalarının bilmediği üretim yöntemleri, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgileri veya işverenin kişisel veya mali durumuna ilişkin bilgileri ifade eder. Bu nedenle, herkes tarafından bilinen yöntem ve olaylar, mesleki ve ticari sırlar kapsamı içerisinde değerlendirilemez[69]. Sır saklama borcunun kapsamına sadece üretime ilişkin bilgiler değil, ayrıca ham madde temini, satış ve pazarlama, reklam stratejisi, insan kaynakları politikası, ürün fiyatlandırması ve işletmenin ekonomik yapısı gibi konular da girer[70].

İşçinin bu sırları nasıl öğrendiğinin önemi yoktur. İşçi sırları yaptığı iş nedeniyle öğrenebileceği gibi tamamen rastlantı sonucu da edinmiş olabilir. Sır saklama borcuna

---

rekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 16.6.2015, 11638/20741, www.legalbank.net (18.4.2018): "Somut olayda; temizlik görevlisi olarak davalı işyerinde çalışan davacı işçi, henüz üretim aşamasında olan ve tetkikleri devam eden, çeşitli amaçlarla çalışanların şahsi alanlarında bulundurulması, kullanılması ve/veya kullandırılması, hayati risk taşıyan "Lifta" isimli ilacı kullanmak için işyerinden temin etmiştir. Bu durum davacının savunmasında da davacı tarafından açıkça belirtilmiştir. Davacı işçinin savunmasında, söz konusu ilacı kullanmak için aldığını kabul etmesi davacının bu davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olması ve davalı işverenin feshinin haklı nitelik taşıması nedeniyle, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 21.5.2015, 30557/18553, www.legalbank.net (18.4.2018); "Dosya içeriğine göre tıbbi tanıtım temsilcisi olan davacının görevi kapsamında bölgesinde iki ay içerisinde 4 kez hastanede ziyaret yapmadığı halde ziyaret yapmış gibi rapor düzenlediği anlaşılmaktadır. Davacının davranışı sadakat borcunun açık ihlali olup, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranıştır. Aslında güven ilişkisinin zedelendiği mahkemenin de kabulündedir. Ancak mahkeme davacının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı, geçerli neden olarak değerlendirilmiştir. Doğruluk ve bağlılığa uyamayan, güven kötüye kullanan ve sadakat borcunu ihlal eden davacının iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.", Y9HD., 11.3.2015, 14098/10105, www.legalbank.net (18.4.2018).

66 İşçinin sır saklama borcu hakkında geniş bilgi için bkz. M. Fatih **Usan**, İş Hukukunda İşçinin Sır Saklaması, Ankara 2003; M. Fatih **Usan**, Eski İşçinin Sır Saklama Borcu (Karşılaştırmalı Bir İnceleme), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 53 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**/Özgür **Öztürk**, İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 399 vd.; Safiye Nur **Bağrıaçık**, Üretim ve İş Sırlarının Korunması (Özellikle Haksız Rekabet Hukuku Açısından), İstanbul 2017.

67 **Esener**, 157; **Narmanlıoğlu**, 272; **Centel**, 142; **Ertaş**, 50; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 604.

68 **Süzek**, 349.

69 **Centel**, 142; **Usan**, İş Sırrı, 93 vd. **Güven Aydın**'a göre, "İşverenin vergi kaçırması, insan sağlığına zarar veren uygulamaların bulunması, suç niteliğindeki işlemler yapması ya da çevreye zarar vermesi gibi hallerde işçinin sadakat borcundan söz edilmeyecek; bu bilgileri açıklayan işçilerin sadakat borcuna aykırı davranışları söz konusu olmayacaktır. Hatta bu tür işçilere yönelik ayrımcı davranışlar ya da fesih uygulamalarını geçersiz saymak ve işçiyi özel olarak korumak gerekecektir." Bkz.110-111.

70 **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 151. "İşverence gizli kalması çerektiği bildirilen veya böyle bir açıklama yapılmamakla birlikte işverenin bu yöndeki iradesinin bilindiği veya bilinebildiği hallerde işverenin mali, kişisel ve ailevi ilişkileri de bu kapsamda değerlendirilir."

aykırılıktan bahsedebilmek için işçinin edindiği bilgilerin sır niteliğinde olduğunun bilincinde olması gerekir. Bu yönüyle işverenin vasıflı işçileri ile vasıfsız işçileri arasında sır saklama borcunun kapsamı farklı değerlendirilmelidir[71].

İşçinin sır saklama borcuna aykırı hareket etmesi halinde, işveren işçinin iş sözleşmesini İşK.25/II,e gereğince haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca işveren bu nedenle uğradığı zararın tazminini de isteyebilir (İşK.26/son)[72]

Olayda işverenin, üretime ilişkin bilgileri aynı iş alanında çalışan E'ye anlatan işçinin sözleşmesini feshetmesi hukuka uygundur.

6- Sadakat borcu kapsamında yer alan ve işçinin yapmama yükümlülüğü altında bulunduğu önemli alt borçlarından birisi de *rekabet etmeme borcu*dur[73]. Buna göre işçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giremez (TBK.444/1)[74]. Bu borcun gereği olarak, işçi, iş sözleşmesinin devamı sırasında

---

[71] **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 97; **Mollamahmutoğlu /Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı,151.

[72] Geniş bilgi için bkz. Gaye **Bayçık**, Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 2015, 28 vd.

[73] Geniş bilgi için bkz. Polat **Soyer**, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İzmir 1996; Ercan **Akyiğit**, İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı, Kamu-İş, Ocak 1991, 4-21; Fevzi **Şahlanan**, Rekabet Yasağının Geçerlilik Koşulları (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Temmuz 2007, Hukuk Eki 15, 3 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı, İstanbul 2008, 71 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sona Ermesi, MÜHF., Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 719 vd.; Fatma Burcu **Savaş**, Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli Hukuk Çalışması), Legal İHSGHD., 2007/13, 103 vd.; M. Fatih **Uşan**, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Mercek, Nisan 2005, 97 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**/Özgür **Öztürk**, İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 399 vd.; Deniz **Erdemoğlu**, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Legal İHSGHD, 2009/21, 139 vd.; Hülya **Atlan Kazan**, İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Legal İş Hukuku Dergisi, 2012/36, 158 vd.; Hakan **Keser**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 88 vd.; M. Erdem **Özdemir**, Türk Borçlar Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler, Prof.Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, MÜHAD, Özel Hukuk Semineri Özel Sayısı, İstanbul 2011, 144 vd.; Nevzer Sebla **Demirtaş**, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012; Fevzi **Şahlanan**, Bir Bedel Karşılığı Öngörülen Rekabet Yasağından İşverenin Vazgeçmesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2015/410, 2-5; Savaş **Taşkent**/Mahmut **Kabakçı**, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 21 vd.; M. Fatih **Uşan**, Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşıması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 116 vd.; Erdem **Özdemir**, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 112 vd; Oktay, **Özer** Türk Borçlar Kanunu Gereğince Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları, İBD., 2015/6, 122 vd; Tarık **Güleryüz**, İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi, TBBD., 2015/118, 313 vd. Gülsevil **Alpagut**, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İHD, Mart 2012, 23 vd.; A. Can **Tuncay**, Rekabet Yasağının Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine), Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.I. İKÜHFD., Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 497 vd.; Sevi **Doğan**, İşçinin Rekabet Yasağı, İş Sırrının Korunması, Ankara 2017; Nevzer Sebla **Demirtaş**, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012; Seçkin **Nazlı**, Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne ilişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkisi, Ankara 2015, 193 vd.; Lütfi **İnciroğlu**, Sorulu-Cevaplı İş Hukuku Uygulaması (4857 Sayılı İş Kanunu), 4. B., İstanbul 2019, 315 vd.; Hediye Bahar **Sayın**, Haksız Rekabet Hukuku Açısından Üretim ve İş Sırrının Hukuka Aykırı Olarak İfşası, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/136, 36 vd.; Emre **Ertan**, Rekabet Yasağı Kaydından Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası (TKK m.446/3), Legal ISGHD., 2016/52, 1913 vd.

[74] "İş akdinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş akdinin sonuçlarından olan; işçinin, işverene sadakat borcunun olumsuz yönünü ifade eder.", YHGK., 29.2.2012, 11-791/109, www.kazanci.com (5.11.2014)

işverene karşı rekabet oluşturacak bir iş yapamaz veya aynı işi gören bir başka işyerinde çalışamaz[75].

Rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesi süresi ile sınırlı ve sadakat borcunun kapsamı içerisinde yer alan bir yükümlülüktür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez (TBK.396/3). Ancak taraflar açık olarak kararlaştırdıkları takdirde, iş sözleşmesi sona erdikten sonra da rekabet etmeme borcu devam eder.

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 çıkar ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir (TBK.444/1)[76]. İşçi adına onun kanuni temsilcisi, işçinin onayı bulunsa bile rekabet yasağı sözleşmesi yapamaz[77]. İşçi fiil ehliyetine rekabet yasağı sözleşmesinin yapılması sırasında sahip olmalıdır. Rekabet yasağı yapıldığı sırada fiil ehliyetine sahip olmayan işçinin daha sonra fiil ehliyetine sahip olması rekabet yasağı sözleşmesini geçerli hale getirmez[78].

Rekabet yasağı sözleşmesinin her işçi ile ayrı ayrı yapılması gerekir. Toplu iş sözleşmelerine veya işyeri iç yönetmeliklerine konulacak hüküm ile işçinin rekabet yasağı kararlaştırılamaz[79]. Rekabet yasağı ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) olarak yapılabileceği gibi iş sözleşmesine konulan bir hüküm (rekabet kaydı) ile de kararlaştırılabilir[80].

Rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilmesi için iş sözleşmesinin türünün önemi yoktur. Bir başka anlatımla belirli, belirsiz ya da kısmi süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin sona ermesinden sonrası için rekabet yasağı kararlaştırılabilir[81].

---

75 "Davacının mesai saatleri dışında da olsa başka bir işyerinde çalışması, doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranış olduğu gibi, taraflar arasında ki iş sözleşmesinin 8. maddesinde ve iş yeri iç yönetmeliğinin 40. maddesinde, davacının davalı işyerinde çalışırken, başka bir işyerinde geçici veya sürekli, ücretli veya ücretsiz hiçbir şekilde çalışamayacağı belirtilmiştir. Davacının da kabul ettiği bu eylemin, taraflar arasında ki iş sözleşmesine, iş yeri ç yönetmeliğinin 40. maddesine ve işçinin işverene karşı olan sadakat borcuna aykırılığı nedeniyle, işveren tarafından gerçekleştirilen fesih işlemi haklı nedene dayandığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır.", Y9HD., 24.12.2015,Z25759/36853, www.legalbank.net (18.4.2018).

76 "Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 10/3. maddesi "sözleşme sona erdikten sonra iki yıl süre ile çalışan kendisi, eşi veya birinci derecede yakınları adına... ile aynı alanda çalışan bir iş ve/veya işyeri kurması yasaktır." şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumda, davalı işçinin, iş akdi sona erdikten sonra, davacı işvereni ile aynı ticari faaliyet alanında olmak kaydıyla kendisi adına bir iş kurması veya işyeri açması, rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin ihlali niteliğinde olacağı gibi, doğrudan kendisi tarafından kurulmasa dahi yine kendisi tarafından sevk ve idare edilmek suretiyle, eşine veya birinci derece yakınlarına kurdurduğu işyeri veya kuruluşların mevcut olmasının da rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin ihlali niteliğinde kabul edilmesi gerekir. Söz konusu sözleşme maddesi ile işçinin, iş akdinin sona ermesini müteakip, rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükümlerinden ve bu kapsamda ihlal halinde öngörülen cezai şarta ilişkin hükümden kaçınmak amacıyla muvazaalı iş ve işlemlere başvurmasının önlenmesinin amaçlandığı açıktır.", Y11HD., 22.05.2018, 12456/3829.

77 **Süzek**, 351.

78 **Tuncay**, Rekabet Yasağı 483.

79 **Soyer**, Rekabet Yasağı, 43; **Taşkent Kabakcı**, 36.

80 **Süzek**, 350.

81 **Taşkent Kabakcı**, 36.

OLAY 7

Yukarıdaki hükümleri birlikte değerlendirdiğimiz takdirde rekabet yasağı sözleşmesinin koşullarını şöyle belirtmek mümkündür:

- İşçinin üretim sırları, işverenin işleri veya müşteri çevresi hakkında bilgi edinme imkânının olması,
- İşçinin işveren ile rekabet etmesi halinde işverenin önemli zarara uğrama ihtimalinin olması,
- İşçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemiş olması[92].

Bu koşullar bulunmaksızın veya işçinin fiil ehliyeti olmaksızın ya da yazılı şekilde yapılmayan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersizdir. Rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı yapılması bir geçerlilik koşuludur. Kanunda resmi bir şekil öngörülmemiştir. Bu nedenle taraflar rekabet yasağı sözleşmesini adi yazılı şekilde yapabilirler[93].

---

92 "Rekabet yasağı sözleşmesinin amacı işçi tarafından işletmede elde edilen bilgilerin kullanılması sonucunda, işverenin rekabet piyasasındaki konumunu tehlikeye düşmekten korumaktır. Ancak, işverenin rekabet gücünü tehdit edebilecek her olguyu bu sözleşmenin geçerli sayılmasını gerektirecek nitelikte görmek de mümkün değildir. Çünkü her işletme, vasıflı bir işçinin işten ayrılması halinde çoğu kez belirli bir deneyim ve bilgi kaybına uğramaktadır. Karşılaşılan bu zararı ne hukuka aykırı saymak ne de önlemek söz konusu olabilir. Buradan çıkarılacak sonuç, rekabet yasağı sözleşmesinin her zarar tehlikesini değil, ancak "önemli" bir zarara uğrama ihtimalini bertaraf etmek üzere kullanılabilecek olmasıdır. Nitekim, BK. md.348 f.2 kuralı, sözleşmenin geçerliliği konusunda, İşçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etme imkânına sahip bulunmasını yeterli görmemekte, bu bilgilerin işçi tarafından kullanılması sonucunda işverenin "önemli" bir zarara uğraması ihtimalinin de varlığını aramaktadır. Burada, "önemli" bir zarar ihtimalinden söz edilmiş olması, bazı yazarlar tarafından iddia edildiğinin tersine, gereksiz bir sınırlama sayılmamalıdır. Yasa koyucu bu koşulu, işçiyi korumak amacıyla bilinçli olarak aramıştır ve bu sınırlama, hem rekabet yasağı sözleşmesinin amacına uygun düşmekte, hem de işverenin "önemli bir menfaatinin kalmaması" halinde yasağın hükümden düşeceğini belirten BK. md.352 f. Kuralı ile uyum içinde bulunmaktadır. İşçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmiş olması, çoğu kez işverene önemli bir zarar vermesi ihtimalinin de mevcudiyetini gösterir. Ne var ki, Böyle bir ihtimalin bulunmadığı istisnai hallerde de, Sözleşmeyi BK. md.348 f.2 kuralı karşısında geçerli saymamak gerekecektir. Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta, yasanın, somut bir zararı ispatlama zorunluluğu aramamış olmasıdır. Önemli olan hizmet akdinin sona erdiği tarihte işçinin elde ettiği bilgileri kullanarak, işverene önemli bir zarar vermesinin ihtimal dahilinde görülebilip görülemeyeceğidir. Gerçi taraflar arasındaki uyuşmazlık, kural olarak hizmet akdinin sona ermesinden uzunca bir süre sonra ortaya çıkacaktır. Fakat o zamana kadar hiçbir zararın meydana gelmemiş olması, yasağın geçerliliği bakımından herhangi bir önem taşımamaktadır. Zararın hangi hallerde önemli sayılabileceğini önceden belirlenmiş genel bir ölçüye göre tespit etmek, hiç şüphesiz ki mümkün değildir, bu konuda yargıç, her olayın özelliğine göre bir sonuca varmak durumundadır. Burada işletmenin büyüklüğü mutlak bir ölçü olmadığı gibi zararın işveren kuruluşlarınca önlenebilir olup olmamasının da herhangi bir önemi yoktur; zararın kolayca telafi edilemeyecek olması yeterlidir. Şüphesiz, önemli zarar ihtimali, işçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmesi imkânı ile uygun bir neden-sonuç ilişkisi içinde de bulunmalıdır. İşverenin zarara uğraması, işçinin kişisel ehliyet ve deneyimleri dolayısıyla ihtimal dâhilinde görülüyorsa, böyle bir neden-sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir; işçi ehliyet ve deneyimlerini her zaman kullanma imkânına sahiptir.", Y9HD., 28.3.2013, 25792/10539, www.legalbank.net (25.3.2018).

93 "BK. md.350, rekabet yasağının yazılı şekilde kararlaştırılmadıkça geçerli olmayacağını belirtmektedir. Bu düzenlemenin amacı, yasağın kapsamı konusunda bilgi sahibi olmasını mümkün kılarak işçiyi korumaktır; bu nedenle de yazılı şekil şartı rekabet yasağına ilişkin bir ön akit de aranmalıdır. Kural olarak rekabet yasağında sadece işçinin yükümlülük alanına girmesi söz konusu olduğu için, Sözleşmeyi sadece onun imzalaması yeterlidir. İşverenin imzası, yasak karşılığında bir edim üstlendiği takdirde gereklidir. (BK. md.13). Bununla birlikte, karşı edimli rekabet yasağında işverenin sözleşmeyi imzalamamış olması, her zaman geçersizlik sonucunu yaratmamalıdır, özellikle, karşı edimin hizmet ilişkisi çerçevesinde nispeten yüksek bir ücret üzerinde anlaşmak suretiyle kararlaştırıldığı hallerde, rekabet yasağını işverenin imzasının bulunmaması nedeniyle geçersiz saymak doğru değildir. Yasada geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, adi yazılı şekildir. Bu bakımdan, sözleşme metninin herhangi bir surette yazılması mümkündür. Ayrıca, tarafların önceden düzenlenmiş bir formüler kullanmaları da imkân dâhilindedir. Yasağın hizmet akdi içinde veya hizmet akdine eklenen bir belgede düzenlendiği hallerde, çoğu kez formülerlerden yararlanılmaktadır. Bu durumda işçinin özel olarak korunması gerekeceğinden rekabet yasağına, genel işlem

Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet 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 (TBK.444/2)[64]. Örneğin işçi servis aracının sürücüsü ile yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli değildir.

Yine rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye girmesine sebep olacak tarzda olmamalıdır (TBK.445/1)[65].

koşulları alanında geçerli olan ilkeleri uygulamakta tereddüt gösterilmemelidir. Ne var ki rekabet yasağının personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi adlar altında işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenen kurallara "sadece bir atıfta bulunmak suretiyle" kararlaştırmasını da mümkün görmemek gerekir. Çünkü şekil şartının amacı, yasağın kapsamı konusunda işçinin tam bir bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Diğer taraftan, şekil şartı ile işçinin yasak kapsamı konusunda bilgilendirilerek korunması sağlanmak istendiği için sözleşmede rekabet yasağını ilgilendiren tüm kurallara yer verilmiş olmalıdır. Bunlar, yasağın türü kapsamı ve süresidir. Aksi takdirde, yasak geçerli değildir. Nihayet işletmenin devriyle birlikte yasağın yeni işvereri korumaya başladığı hallerde şekil şartını yeni işverenle tekrar gerçekleştirmeye de gerek yoktur. Yazılı şekil şartı, rekabet yasağında yapılacak her türlü değişiklik hakkında da geçerlidir (BK.md.12). Ancak, şekil şartının sadece işçiyi korumak amacıyla öngörüldüğü dikkate alınırsa, yasağın sözlü olarak da ortadan kaldırılabileceğini kabul etmek doğru olur. Bu düşünce, BK. md.350 hükmünün konuluş amacına uygundur. Şekil şartına aykırılık bir butlan sebebidir ve geçersizliğin işçi tarafından ileri sürülmesi, hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili esaslara tabi değildir. Çünkü işçiden şekil şartına uyulması konusunda işvereni ikaz etmesi beklenemez; yasağın geçerli bir biçimde kararlaştırılmasını sağlamak işverene düşer. Bu nedenle, yasağın şekle aykırılık nedeniyle geçersiz olduğu hallerde, işverenin, sözleşmeye aykırı davranıldığını ve geçersizliğinde işçi tarafından ileri sürülemeyeceğini belirterek sözleşmeyi uygulamak istemesi, mümkün değildir. Şüphesiz ki bu konuda işçinin işvereni aldatmış olduğu haller saklıdır. Diğer taraftan, şekle aykırılık, işveren veya temsilcisinin bir kusuruna dayanmıyorsa, işverene geçersizlik itirazında bulunarak kararlaştırılmış bir karşı edimden kurtulma imkânını tanımamak gerekir.", Y9HD., 28.3.2013, 25792/10539, www.legalbank.net (25.3.2018).

[64] "Davalı işçinin imzasını taşıyan 25.1.2001 tarihli taahhütnamece, iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl süre ile işverenle aynı işi yapan ve aynı alanda faaliyet gösteren bir firma için çalışamayacağı, ortak olamayacağı ve kendi adına iş kuramayacağı kurala bağlanmıştır. Davalının işten ayrılmasını takiben bir başka firmada işe girdiği de anlaşılmaktadır. Davalı işçinin yaptığı görevi itibarıyla davacı işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esrarına nüfuz etmek gibi Borçlar Kanununun 348. maddesinde belirtilen bir konumunun bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Gerçekten anılan madde hükmüne göre, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için belirtilen hususların varlığı gerekir.", Y9HD., 8.6.2004, 18581/14299, karar metni ve incelemesi için bkz. S. Öktem **Çevik**, Rekabet Yasağı Sözleşmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi, Legal YKİ, 2007/6, 421 vd.; "Somut olayda işyerinde müfettiş yardımcısı olarak çalışan davalının müşterileri tanıma, işin sırrına vakıf olma ve en nihayet işverenin hissolunabilecek bir zararına neden olabilmesi yönlerinden gerekli inceleme yapılmamıştır. Konunun uzmanı olan bir bankacı bilirkişiden rapor alınmalı ve davalı işçinin davacı bankadaki çalışma sistemi belirlenerek Borçlar Kanununun 348/2. fıkrası hükmü doğrultusunda cezai şartın geçerli olup olmayacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.", Y9HD., 23.5.2006, 6891/15193, karar metni ve incelemesi için bkz. **Şahlanan**, Geçerlilik Koşulları, 2 vd. "..... rekabet yasağına ilişkin şartın ancak işçinin müşterileri tanımasından ve esrara nüfuzundan, yani sırları öğrenmesinden yararlanarak işverene hissolunacak derecede zarar verebileceği hallerde geçerli olabileceği, somut olayda teknik servis elemanı olarak çalışan davalının yasanın koruma amacı güttüğü düzeyde bir bilgiye veya şirket know how bilgisine sahip olmadığı, davalının sahip olduğu bilgilerin ise işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimali doğurmadığı, bu sebeple sözleşmede yer alan rekabet yasağı hükmünün geçersiz olduğu gerekçesiyle...", Y11HD., 28.05.2018, 12359/3981.

[65] "Borçlar Kanunu'nun 349. maddesinde ise, rekabet yasağının işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi için süre, yer ve işin türü bakımından duruma göre sınırlandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır. Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir. Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının Ülke sınırları ile belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölge ile sınırlandırma işin niteliğine göre yerinde görülebilir. Süre konusunda da en fazla bir ya da birkaç yılı aşmayacak şekilde rekabet yasağı öngörülebilir. Aksi durum işçinin ekonomik anlamda yıkımına neden olabilecektir.", Y9HD., 13.6.2008, 19368/15558, www.kazanci.com; Y9HD., 6.7.1999, 8262/12073, www.kazanci.com (11.11.2014).

OLAY 7

Üretim sırrı kavramı kanunda tanımlanmış değildir. Öğretide işletme ile ilgili, sınırlı bir çevre tarafından bilinen, başkaları tarafından kolaylıkla öğrenilemeyecek, saklı kalmasında işverenin haklı bir çıkarının bulunduğu olgular üretim sırrı olarak tanımlanmaktadır[86]. İşyerinde üretilen ürünün gizli formülü, ürünün nasıl ve hangi makineler ile üretildiği, bu ürün için hammaddenin nasıl temin edildiği, ürünün kimlere hangi fiyatlarla satıldığı gibi hususlar üretim sırrı olarak kabul edilebilir. Rekabet yasağının geçerliliği işçinin gizli olan bu bilgilere veya müşteri çevresi ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinebilecek konumda bulunmasına bağlıdır[87].

İşçinin işverenin üretim sırları ve müşteri çevresi hakkında bilgi edinme imkânına sahip olması geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesi için yeterli değildir. Ayrıca bu bilgilerin kullanılmasının işverene *önemli zarar* verebilecek nitelikte olması gerekir[88]. İşverene ait bilgilerin kullanılmasının sonucu olarak işverenin satışlarının düşmesi ya da pazar payının azalması halinde işverenin zararından söz edilebilir. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli olabilmesi için zararın fiilen ortaya çıkması zorunlu değildir. Hayatın olağan akışına göre önemli bir zarar verme tehlikesinin varlığı yeterlidir[89].

İşçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşürülmemesi için rekabet yasağının kapsamının zaman, yer ve işin türü itibariyle de belirlenmiş olması gerekir. Genel olarak, herhangi bir iş açısından belirli olmayan yer ve zaman için öngörülmüş rekabet etmeme yükümlülüğü geçerli olmaz. Buna göre, 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 *iki yılı* aşamaz (TBK.445/1). Ayrıca hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir (TBK.445/2). İki yıllık süre iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar[90].

Rekabet yasağının yer itibariyle sınırı bir coğrafi bölge veya şehir olarak belirlenebilir. Rekabet yasağının yer bakımından kapsamı işverenin fiilen yürüttüğü faaliyet alanının sınırlarını aşmaması gerekir[91]. Zira bu alanın dışında işverenin rekabet yasağı

---

86 **Süzek**, 352.

87 Öğretide müşteri bir işyeri ile az ya da çok bir süre ile ilişki kurarak orada üretilen mal veya hizmetleri düzenli bir biçimde almakta olan gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmaktadır. Müşteriler hakkında bilgi sahibi olma ise, işçinin müşterilere ilişkin ticari veya kişisel ilişkileri bilmesi, onların gereksinimleri, istekleri hakkında bilgi sahibi olması ve bu bilgiyi kendi adına ekonomik çıkar elde edebilecek şekilde kullanma olanağına sahip olabilmesini ifade eder. Bkz. **Süzek**, 353; **Soyer**, Rekabet Yasağı, 50-51; **Taşkent Tabakçı**, 27.

88 "Rekabet etmeme sözleşmesi eski işverenin korunmasını amaçladığından işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması gerekir. Bu nedenle, rekabet etmeme taahhüdü ancak işçinin, işverenin müşteri çevresine veya iş ve üretim sırlarına ait bilgileri kullanarak işverene önemli bir zarar verebilme ihtimalinin bulunduğu hallerde geçerlidir. O halde, işçi işverenin müşteri çevresi veya iş ve üretim sırlarına sahip olsa bile bu bilgilerin kullanılması işverene önemli bir zarar verebilecek nitelikte değilse yapılan rekabet yasağı sözleşmesi geçerli sayılamaz." YHGK., 22.9.2008, 9-517/566, www.kazanci.com (13.11.2014).

89 **Süzek**, 354; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 156.

90 **Soyer**, Rekabet Yasağı, 65.

91 "Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır. Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir. Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının Ülke sınırla-

ile korunmaya değer haklı çıkarı söz konusu olmaz. İşçinin üretim sırlarına ve müşteri çevresine ilişkin bilgileri belirlenen alanın dışında kullanmış olması, rekabet yasağı sözleşmesine aykırılık oluşturmaz[92].

Yargıtay rekabet yasağının tüm ülke olarak belirlenmesini uygun bulmamıştır:

> *"Buna göre süre, yer ve işin türü bakımından sınırlandırılmış olmadıkça rekabet yasağı geçerli olmayacaktır. Sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerekir. Dairemizce, Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamıştır. Ancak yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının ülke sınırlarıyla belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölgeyle sınırlandırma, işin niteliğine göre yerinde görülebilir"*[93].

Rekabet yasağı iş türü olarak da sınırlandırılmalı ve yasağın hangi iş türlerini kapsadığı açık olarak belirtilmelidir[94]. Rekabet yasağı işyerinde yürütülen işe ilişkin olmalıdır[95].

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür (TBK.446/1). İşverenin uğradığı zarar, malvarlığının durumu ile yasağa aykırı hareket edilmemiş olsaydı ortaya çıkacak olan durum

---

rıyla belirlenmesi mümkün olabilecektir. Yine, il sınırları ya da belli bir bölgeyle sınırlandırma işin niteliğine göre yerinde görülebilir.", Y9HD., 18.2.2011, 1286/3918, www.kazanci.com (12.11.2014); "Gerçekten "Türkiye'deki tüm bankalarca çalışmamayı kabul ve taahhüt eder" biçimindeki düzenleme iki yıl süre ile sınırlı olarak getirilmiş ise de, Türkiye'deki tüm bankaları kapsaması bakımından mahal ve banka açısından bir sınır söz konusu olmadığı için davacı bankacının geleceği bakımından ağır sonuçları beraberinde getirecek bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Rekabet yasağının bu yönden geçersiz sayılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddedilmesi hatalı ise de sonucu itibariyle doğru olan kararın yukarıda belirtilen gerekçeyle ONANMASI gerekmiştir.", Y9HD., 6.7.1995, 8262/12073, www.kazanci.com (12.11.2013); "somut olayda, taraflar arasındaki sözleşmede 1 yıllık rekabet yasağı süresi öngörülmüş, coğrafi alana yönelik ise herhangi bir kısıtlama yapılmamıştır. TBK'nın 445/1 fıkrasında bu tür sözleşmeler bakımından yer ve zaman sınırlaması öngörülmüş, ikinci fıkrasında ise mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabileceği düzenlenmiştir. Davalının, davacı firmadan ayrıldıktan sonra, davacı firmayla aynı ilde faaliyet gösteren rakip işletmede işe başlamış bulunmasına göre, davalının çok geniş bir coğrafi alanı kapsadığı gerekçesiyle sözleşmenin geçersizliğini savunması da MK 2. maddesine aykırılık teşkil eder niteliktedir.", Y11HD., 22.2.2016, 7354/1838, www.legalbank.net (18.4.2018).

92 **Soyer**, Rekabet Yasağı, 66.

93 Y9HD., 26.6.2013, 20575/19695, www.kazanci.com (26.3.2018). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ise farklı yönde karar vermiştir: "Taraflar arasındaki sözleşmedeki hükme göre "hizmet akdi ne sebeple sona ererse ersin hitamından sonra 24 aylık bir süre içerisinde çalışan Cariant'ta uzmanlaştığı konuda çalışamaz. Bu rekabet yasağı kısıtlaması işyeri ve iştiraklerinin bu çalışma alanında faaliyette olduğu Türkiye'yi kapsar. Çalışan bu kısıtlama şartına uymak için kısıtlamanın yürürlükte olduğu süre içinde iş bulamaz ya da bulduğu işte davalı işyerindeki gelirine eşit bir gelir elde edemezse, davalı işveren kısıtlama süresince aylık ödemelerle mahrum kalınan miktarı çalışana öder. Bu miktarın yıllık tutarı, ikramiyeler ve yasa ile saptanan diğer ödemelerde dâhil olmak üzere, çalışanın en son yıllık ücretinin emsaline yapılan zamlarla vardığı toplamı geçemez. Şu kadar ki işveren bu hakkından her zaman vazgeçebilir. Bu takdirde çalışan, bu maddedeki haklarından yararlanamaz. Bu tür ödemeler herhalde çalışanın 65 yaşını doldurması halinde sona erer. Görevli bu kısıtlama şartını ihlal etmiş takdirde akde aykırılık doğacağından işveren tazminat talep etme hakkına sahiptir.", Y7HD., 8.4.2013, 2542/5823, www.kazanci.com (26.3.2018).

94 "Rekabet yasağının işverene ait işlerden hangisi ya da hangileri ile sınırlandırıldığı net biçimde belirlenmelidir. Özellikle şirketlerin ticaret siciline kayıt sırasında faaliyet alanlarının geniş tutulduğu ülkemizde işçinin bütün alanlarda çalışmasının sınırlandırılması mümkün olmaz. İşçinin işverene ait işyerinde yapmakta olduğu işle doğrudan ilgili ve işverenin asıl faaliyet alanına giren işler bakımından böyle bir sınırlama getirilmelidir.", Y9HD., 15.4.2010, 24493/10480, www.kazanci.com (12.11.2014).

95 **Taşkent/Kabakçı**, 32.

arasındaki farktır. Zarar, işverenin fiili zararı ve kazanç kaybı biçiminde ortaya çıkabilir[96].

Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin rekabet yasağına aykırı hareket etmesi halinde işçinin ceza koşulu ödemesi kararlaştırılabilir. Rekabet yasağına aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa, bu durumda işveren zarar kanıtlamak zorunda kalmaksızın ceza koşulunun yerine getirilmesini isteyebilir (TBK.180/1)[97]. Ancak işverenin ceza koşulunu talep edebilmesi, işçinin rekabet yasağı sözleşmesine aykırı davrandığını ispatlamasına bağlıdır[98].

Rekabet yasağı sözleşmesi ile yasağa aykırı davranışı bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmece aksine bir hüküm de yoksa işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir. Ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır (TBK.446/2)[99]. Hükümde belirtildiği gibi sözleşmede aksi kararlaştırıldığı takdirde işçinin ceza koşulunu ödeyerek rekabet yasağından kurtulabilmesi mümkün olmaz.

Hâkim ceza koşulunu aşırı gördüğü takdirde kendiliğinden indirim yapabilir (TBK.182)[100]. Yargıtay'a göre, rekabet yasağının önceki işverenin faaliyet konuların-

---

[96] **Süzek**, 357; **Soyer**, Rekabet Yasağı, 78, 79.

[97] "Rekabet yasağına bağlı cezai şartta zarar olmasa dahi sözleşmenin ihlali halinde anılan tazminatın istenebileceği söz konusudur. Normatif dayanağı B.K.m.159/I dir. Keza B.K.m.351/II ile işçi cezai şartı ödeyerek rekabet yasağı sözleşmesinden kurtulabilmektedir. Ancak burada B.K.m.161/III deki indirim kuralları göz önünde tutulur. Karşılık aranmaz. Somut olayda, davalı işçi davacı şirketle aynı konuda iş yapan şirkette çalışmaya başlamıştır. Satış temsilcisi olarak iş sırrına vakıf olması kaçınılmazdır. İş sözleşmesinde ayrılıştan itibaren altı aylık süre aynı konuda bir işte çalışamayacaktır. Sözleşmeye aykırılık tartışmasızdır.", YHGK. 21.9.2011. 9-508/545, www.kazanci.com (11.11.2014); "Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören "yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. Böyle olunca Borçlar Kanunun 161/son maddesi hükmü gereğince fahiş olan cezai şartın hâkim tarafından indirilmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 02.5.2008 gün 2007/ 17815 E, 2008/ 11014 K) Mahkemece yukarıda belirtilen ilke kararımız doğrultusunda bu konu üzerinde durulup gerekli incelemeler yapılarak sonuca gidilmelidir. Kabule göre de mahkeme sözleşmenin bu maddesini Borçlar Kanununun 158-161 maddeleri arasında düzenlenen ceza-i şart şeklince nitelendirerek hüküm kurmuş ise de ceza-i şartın geçerlilik kazanması için akit taraflarına aynı şekilde mükellefiyet yüklemesi gerekir. Tek taraflı mükellefiyet yükleyen sözleşmenin bu maddesinin karşılıklı olduğunun kabul edilerek hüküm kurulması da hatalıdır.", Y9HD., 15.4.2010, 24493/10480. www.kazanci.com (11.11.2014).

[98] **Süzek**, 357.

[99] "Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta, yasanın, somut bir zararı ispatlama zorunluluğu aramamış olmasıdır. Önemli olan "hizmet akdinin sona erdiği tarihte işçinin elde ettiği bilgileri kullanarak, işverene önemli bir zarar vermesinin ihtimal dâhilinde görülebilip görülemeyeceğidir. Gerçi taraflar arasındaki uyuşmazlık, kural olarak hizmet akdinin sona ermesinden uzunca bir süre sonra ortaya çıkacaktır. Fakat o zamana kadar hiçbir zararın meydana gelmemiş olması, yasağın geçerliliği bakımından herhangi bir önem taşımamaktadır. Zararın hangi hallerde önemli sayılabileceğini önceden belirlenmiş genel bir ölçüye göre tespit etmek, hiç şüphesiz ki mümkün değildir, bu konuda yargıç, her olayın özelliğine göre bir sonuca varmak durumundadır. Burada işletmenin büyüklüğü mutlak bir ölçü olmadığı gibi zararın işveren kuruluşlarınca önlenebilir olup olmamasının da herhangi bir önemi yoktur; zararın kolayca telâfi edilemeyecek olması yeterlidir. Şüphesiz, önemli zarar ihtimali, işçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmesi imkânı ile uygun bir neden-sonuç ilişkisi içinde de bulunmalıdır. İşverenin zarara uğraması, işçinin kişisel ehliyet ve deneyimleri dolayısıyla ihtimal dâhilinde görülüyorsa, böyle bir neden-sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir; işçi ehliyet ve deneyimlerini her zaman kullanma imkânına sahiptir.", Y9HD., 28.3.2013, 25792/10539. www.kazanci.com (11.11.2014).

[100] "Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören "yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. Böyle olunca Borçlar Kanununun 161/son maddesi hükmü gereğince fahiş olan cezai şartın hâkim tarafından indirilmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 02.05. 2008 gün 2007/ 17815 E, 2008/ 11014 K).", Y9HD., 15.4.2010, 24493/10480. www.kazanci.com (12.11.2014).

dan bazıları için ihlal edilmiş olması ceza koşulundan indirim yapılmasına neden olmaz[101].

Türk Borçlar Kanununda bazı koşullara bağlı olarak işverene rekabet yasağına aykırı davranışın sona erdirilmesini isteme hakkı tanınmıştır. 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 (TBK.446/3). İşverenin bu hakkını kullanabilmesi için öncelikle bu hakkın sözleşme ile açıkça tanınmış olması gerekir. Aksi takdirde işveren rekabet yasağına aykırı davranışın sonlandırılmasını isteyemez. İşverenin, işçinin rekabet yasağına aykırı davranışının sona erdirilmesini isteyebilmesi için ayrıca, rekabet sözleşmesinin ihlali nedeniyle kendisinin önemli bir zararının olması ve işçinin ihlale yönelik davranışının ağır bir nitelik taşıması gerekir[102].

Yargıtay'a göre rekabet yasağı sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yeri ticaret mahkemeleridir[103] ve görev konusu kamu düzenine ilişkin olduğu için yargılamanın her safhasında kendiliğinden gözetilmesi gerekir[104]. Yüksek Mahkeme'ye göre, rekabet yasağına aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa, bu yasağa aykırı davranmadığı ve davrandığı süre belirlenerek ödenmesi gereken ceza koşulu miktarı belirlenmelidir[105].

---

101 "Somut olayda mahkemece, tüm ürünlerde rekabet edilmeyip yalnızca bir ürün grubunda rekabet edilmesi sebebiyle cezai şartta indirim yapılmış ise de yukarıda açıklanan sözleşme hükmü ve cezai şartın indirilmesine dair ilkeler gözetildiğinde mahkemenin bu değerlendirmesi yerinde bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle davalının, davacı şirketle aynı sektörde faaliyet göstermesi, sözleşmeyle belirlenen cezai şartın istenilebilmesi için yeterli olup davacı şirketle davalının kurduğu şirketin yalnızca bir ürün grubunu ortak olarak satmaları, cezai şartın indirilmesi için gerekçe teşkil edemez. O halde, mahkemece gerekirse tarafların ekonomik ve sosyal durumları da araştırılarak ve yukarıdaki ilkeler dikkate alınarak cezai şartın fahiş olup olmadığının belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde yanılgılı gerekçeyle cezai şartın indirilmesi doğru olmamış, hükmün bu sebeple davacı yararına bozulması gerekmiştir." Y11HD., 15151/16953, www.kazanci.com (12.11.2014).

102 **Süzek**, 358.

103 "Mahkemece davanın reddine karar verilmiş ise de; davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu; bu davranışın, hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ve 447 maddeleri (mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348.maddesi) tapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bu davanın mutlak ticari nitelikte olduğu ve bu tür davaların görülme yerinin Ticaret Mahkemeleri olduğu açıktır. Açıklanan nedenlerle, mahkemece mutlak şekilde ticaret mahkemelerinin görevine giren davada görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir.", Y9HD., 25.2.2016, 32564/4064, www.legalbank.net (18.4.2018); YHGK., 29.2.2012, 11-781, 109, www.kazanci.com (11.11.2014). Aynı yönde YHGK., 27.2.2013, 9-854/292, www.kazanci.com (11.11.2014); Y9HD., 304.2014, 8669/12931, www.kazanci.com (11.11.2014); Y9HD., 8.6.2013, 19232/18912, www.kazanci.com (11.11.2014); Y11HD., 25.6.2013, 18643/13305, www.kazanci.com (11.11.2014). Aksi yönde karar için bkz. "Sonuçta; 818 Sayılı B.K.'nun 348 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali sebebiyle açılan cezai şartın tahsiline dair davalarda iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilerek ön sorun oyçokluğuyla aşıldıktan sonra işin esasının incelenmesine geçilmiştir." YHGK. 21.9.2011, 9-508/545. www.kazanci.com (11.11.2014); Y22HD., 18.2.2016, 32278/4332, www.legalbank.net (18.4.2018); Y9HD., 1.12.2015, 24508/34003, www.legalbank.net (18.4.2018).

104 Y9HD., 17.2.2014, 314/4331, www.kazanci.com (12.11.2014).

105 "Taraflar arasında var rekabet yasağı sözleşmesi yapılmıştır. Sözleşmece davalı işçinin doğrudan veya dolaylı olarak işverenle rekabet halinde bulunmayacağı, GSM işletmelerinde yönetici, denetçi, ortak danışman ve benzeri sıfatlarla çalışamayacağı, işverenle doğrudan ya da dolaylı olarak rekabet halinde kişi ve kuruluşlara tavsiyelerde bulunamayacağı, onları yönlendirici aktif ve pasif hareketlerin de içine girme-

OLAY 7

Yargıtay'a göre, işyerinin devri halinde rekabet yasağı sözleşmesi yeni işveren ile de varlığını sürdürür[106 107].

Rekabet yasağı, sözleşmede öngörülen sürenin dolması ile birlikte ortadan kalkar. Bunun dışında işçinin ölümü ya da tarafların anlaşmaları ile de rekabet yasağı sözleşmesi sona erer[108]. Türk Borçlar Kanununda rekabet yasağının iki halde sona ereceği düzenlenmiştir:

- Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer (TBK.447/1).

Buna göre, işverenin önemli bir zarara uğrama ihtimalinin kalmaması veya rekabet yasağı ile korunan bilgilerin sır olmaktan çıkması, bütünüyle farklı bir müşteri çevresine yönelecek biçimde işyerinin başka bir yere taşınması, işyerinin faaliyet konusunun değişmesi gibi sebeplerle rekabet yasağı sözleşmesi sona erer[109].

- Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer (TBK.447/2)[110].

İş sözleşmesi, işverence İşK.25 veya TBK.435. maddesinde sayılan haklı sebepler dışında kalan bir sebeple feshedildiği takdirde rekabet yasağı sözleşmesi sona

---

yeceği belirtilmiştir. Dosya içeriğine göre rekabet yasağının öngörüldüğü süre içinde davalı işçi diğer operatörün kart dağıtım ve pazarlama işini alan bir şirketi kurmuş ve bu yolla rekabet yasağına aykırı davranmıştır. Mahkemece davalı işçinin rekabet yasağına aykırı davrandığı yönündeki gerekçesi yerindedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda rekabet yasağı öngörülen iki yıllık sürenin 202 gününde yasağa aykırı davranılmadığı belirlenmiş, kalan 528 gününde ise sözleşme hükümlerine uyulmadığı tespit edilmiş, buna göre iki yıllık süre için öngörülen cezai şartın 528 günlük kısmına göre oranlama yapılarak ödenmesi gereken tutar 314.630.14 USD olarak belirlenmiştir. Sözü edilen oranlama iş hukuku ilkelerine uygundur. Ancak mahkemece sözü edilen indirim dışında % 30 oranında hakkaniyet indirimi yapılması hatalıdır. Zira somut uyuşmazlıkta rekabet yasağına aykırılık sebebiyle işçiden talep edilen tutar işveren tarafından daha önce ödenmiş olan miktardır. Başka bir anlatımla rekabet yasağına aykırılık sebebiyle işçinin malvarlığından eksilmeye neden olacak bir talepte bulunulmamıştır. İşverence ivazlı rekabet yasağı kapsamında yapılmış olan ödemenin iadesi istenmiştir. Bu noktada iadesi istenen cezai şartın fahiş olduğundan da söz edilemez.", Y9HD., 5.2.2013, 36445/4274, www.kazanci.com (12.11.2014).

[106] "İşçi ve işveren arasında rekabet yasağını öngören düzenleme, işyeri devri halinde de kural olarak geçerliliğini sürdürür. Devralan işverenin başka bir amaca yönelmesi ve faaliyet alanını değiştirmesi halinde ise rekabet yasağı sona erer. İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra rekabet yasağına uyma yükümü, geçici iş ilişkisi sırasında da devam eder. Bu noktada işçinin ödünç alan işverene bağlı olarak yapmakta olduğu çalışmalarının da rekabet yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür.", Y9HD., 15.4.2010, 24493/10480, www.kazanci.com (12.11.2014).

[107] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 158.

[108] **Süzek**, 359.

[109] **Soyer**, Rekabet Yasağı, 94; **Şahlanan**, Rekabet Yasağı, 87; **Uşan**, İş Sırrı, 272; **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 953.

[110] "Borçlar Kanununun 352. maddesinin 2. fıkrasında, "İş sahibi işçinin feshi muhik gösterecek bir kusuru yok iken akdi feshetmiş yahut iş sahibinin feshi haklı gösteren bir kusuru dolayısıyle akit işçi tarafından feshedilmiş ise, işçi aleyhine memnuiyete muhalefetinden dolayı dava ikame edilemez" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan hükme göre, davacı işverenin rekabet yasağına aykırılık sebebiyle dava açabilmesi için işçinin kusuru ile haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir. Somut olayda davacı işveren, davalı işçinin iş sözleşmesinin feshinde işçinin kusuruna dayanmamıştır. Davalının iş sözleşmesinin işçinin yasal hakları ödenmek suretiyle feshedildiği, işverenin de kabulündedir. Böyle olunca, Borçlar Kanununun 352. maddesi hükmü çerçeğince davacı işverenin rekabet yasağı sözleşmesi sebebiyle tazminat isteğinin reddine karar verilmesi gerekir. Mahkemece davanın reddi yerine, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.", Y9HD., 3.4.2007, 913/9258, www.kazanci.com (12.11.2013).

erer. Bunun dışında iş sözleşmesi işçi tarafından İşK.24 ve TBK.435 maddesine dayanılarak haklı nedenle feshedilmesi halinde de rekabet yasağı ortadan kalkar[111].

Olayda A'nın bir atölye kurarak, İ'nin ürettiği malların aynısını üretip üretemeyeceği hususu, A ile İ arasında rekabet yasağının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam edeceğine ilişkin bir yazılı sözleşme veya iş sözleşmesinde hüküm bulunup bulunmamasına bağlıdır. Böyle bir sınırlama olmadığı takdirde, A'nın, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra aynı işi yapmasında kanuni bir engel yoktur.

7- İşçinin raporlu olduğu dönemde, işyerinde çalıştırılmamasının amacı, işçinin bu dönem içerisinde dinlenmesini ve sağlığına tekrar kavuşmasını sağlamaktır. İşveren bu süre içerisinde zorunlu olarak işçinin işgücünden yararlanamamaktadır. Başka bir ifade ile işçinin rapor almak suretiyle çalışmaması, sonuç itibariyle işverenin çıkarlarını etkiler. Buna rağmen, işçinin raporlu olduğu süre içersinde, başka bir işverenin işyerinde çalışması TMK.2'de düzenlenen iyiniyet kurallarına ve işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eder.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu benzer bir olayda aynı sonuca ulaşmıştır:

> *"Somut olayda, davacının, raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde fiilen çalışarak asıl mesleği kaportacılığı sürdürdüğü, kesin olarak saptanmış durumdadır. İşçinin genel olarak dürüstlüğe uymayan bu davranışının, bağlılık (sadakat) ve doğruluk kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir. O itibarla işverenin iş akdinin feshinde haklı olduğunun kabulü gerekeceğini vurgulayarak davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağına işaret eden ve Hukuk Genel Kurulu'nca benimsenen Özel Daire bozma kararına uymak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır"*[112].

---

[111] **Süzek**'e göre, İş Kanununun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işçinin yetersizliğine veya davranışlarına dayanan geçerli fesih hallerinde de rekabet yasağının devam ettiğini kabul etmek gerekir. Bunun gibi İK 24 uyarınca derhal feshi gerektirecek ağırlıkta olmamakla beraber, işverene yüklenebilecek bir (makul) nedenle iş akdinin işçi tarafından süreli feshedilmesi halinde de rekabet yasağı sona erer. Örneğin işverenin davranışlarıyla işyerinde bulunması gereken huzuru bozması, işçinin yükselmesi (terfisi) vb. vaadlerinin yerine getirmemesi rekabet yasağının sona ermesine yol açacak fesih sebepleri arasında sayılabilir. Kuşkusuz, işçinin işverene yüklenemeyen bir nedenle iş akdini feshetmesi (istifa) halinde (İK 17, BK 431-432) rekabet yasağı devam eder. Bkz. 360-361. Ayrıca bkz. **Soyer**, Rekabet Yasağı, 101, 102. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, "Bizce de, iş sözleşmesinin işçinin haklı neden ağırlığına ulaşmayan ama geçerli neden oluşturan davranışlarına dayanarak feshinde rekabet yasağının devam ettiğini kabul etmek gerekir. Buna karşılık işçinin iş sözleşmesi işin, işyerinin ya da işletmenin gerekleri ile ya da İş Kanunu m. 22 uyarınca feshedilmişse artık bu durumda rekabet yasağı sona erer.", 310.

[112] YHGK., 29.5.1991, 9-223/ 315. İşveren, Temmuz 1992, 17. Yargıtay başka bir kararında ise rapor alarak Hacca giden işçinin, sadakat borcuna aykırı davranmadığına bu yüzden de ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığına hükmetmiştir. "Hac ibadetinin belli bir zaman diliminde ifa edilebileceği ve Suudi Arabistan'ın ülkelere kontenjan uygulaması nedeniyle bu istekte bulunanların uzun yıllar sıra bekledikleri, ismi kontenjana dâhil edilenlerin, bu haklarını kullanmamaları halinde sürecin yeniden işlemeye başladığı bilinen bir gerçektir. Davacı öğretmenin hacca gitme imkânını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu doneme isabet etmesi nedeniyle işgörme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor alarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağının kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.", Y9HD., 12.2.2014, 664/4313 Kararın tam metni ve eleştirisi için bkz. Dilek **Dulay**, Karar İncelemesi İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına

Sonuç olarak C'nin raporlu olduğu süre içerisinde bir başka işte çalışma sadakat borcuna aykırılık teşkil eder.

8- İşyeri iç yönetmeliği, işveren tarafından belirli bir işyerinde çalışma koşullarını belirlemek için tek taraflı olarak hazırlanan objektif ve genel nitelikte düzenlemedir[113]. Uygulamada, disiplin kuralları ve cezaları, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş süreleri, fazla çalışmalar, genel tatil günlerinde çalışma, ücretin ödenme zamanı, avanslar, ek ödemeler, sosyal yardımlar gibi konular iç yönetmeliğe konulan hükümler ile düzenlenmektedir[114]. İşyeri iç yönetmelikleri işyerinin bütününü kapsayabileceği gibi belirli bir kısma (örneğin büro çalışanlarına) yönelik de olabilir.

İşyeri iç yönetmelikleri TBK.20/1'de hüküm altına alınan genel işlem koşuludur[115]. Hükme göre, "Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir".

Yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun 29. maddesine göre işveren, çalışma koşullarını ve işçilerin bağlı olacakları disiplin, sağlık ve güvenlik önlemlerini ve yararlanacakları hakları düzenleyen bir iç yönetmelik hazırlamak zorundaydı. Bugünkü mevzuatımızda işveren için böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır[116]. Ancak işyeri iç yönetmeliği yapılmasını engelleyen bir düzenleme de yoktur. TBK.399'da işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği hüküm altına alınmıştır.

İşyeri iç yönetmeliğinde yer alan hükümler kanun ve toplu iş sözleşmelerine aykırı olamazlar. Ancak kanun veya toplu iş sözleşmesinde yer alan nispi emredici hükümler işçinin yararına olmak kaydıyla değiştirilerek yönetmeliğe konulabilir. Bu yönüyle işyeri iç yönetmelikleri çalışma koşullarını düzenleyen genel düzenlemelerdir.

İşyeri iç yönetmeliklerine, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, işçinin aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz (TBK.25). Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz (TBK.20/1). Aynı maddenin 2. fıkrasında da, aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmamasının, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin, genel işlem koşulu sayılmasını engellemeyeceği belirtilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu genel işlem koşullarının içerik denetimine imkân sağlayan yeni bir düzenleme daha getirmiştir. Buna göre, genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte

İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 2016/1 263.

113 Geniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, İş Hukukunda İç Yönetmelikler, AÜHFD., C.44, Ankara 1996. 183 vd.; Nazlı **Elbir**, İç Yönetmeliklerin Bağlayıcılığı, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 265 vd.

114 **Süzek**, 61; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 14.

115 Geniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 5 vd.; Şükran **Ertürk**, Genel Iş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 81 vd.; Gaye Burcu **Yıldız**, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara2014, 22 vd.

116 **Ekonomi**, 30; **Narmanlıoğlu**, 35.

hükümler konulamaz (TBK.25). Düzenleme, niteliği bakımından genel işlem koşulu olan işyeri iç yönetmelikleri hakkında da uygulanır[117].

İçerik denetimi geniş ve dar anlamda ele alınabilir. Geniş anlamda içerik denetimi sözleşme hükümlerinin emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olup olmadığını sorgulayan denetimdir (md.27)[118]. Dar anlamda içerik denetimi ise, yukarıda belirtilen hususlara aykırı olmamakla birlikte, "sözleşme adaletini ve gerçek anlamda sözleşme özgürlüğünü sağlamak amacıyla genel iş koşullarının yerindeliğini değerlendirmek ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde, taraflar arasındaki menfaat, hak ve yükümlülük dengesini aşırı ölçüde bozan koşulları geçersiz saymak suretiyle, hakkaniyete uygun ve adil sayılabilecek bir iş akdi içeriğine ulaşma işlemidir"[119].

İşyeri iç yönetmelikleri, iş sözleşmesi yapıldığı sırada işçi tarafından biliniyor ya da bilinebilir olmak kaydıyla iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını doğurur[120]. İş Kanununda işyeri iç yönetmeliği doğrudan düzenlenmemiş, ancak İşK.22'de *iş sözleşmesinin eki niteliğinde personel yönetmeliğ*inden söz edilmiştir. Personel yönetmeliği de nitelik olarak bir iç yönetmeliktir ve Kanun bunun iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğunu açıkça belirtmiştir.

İşçinin çıkarlarına aykırı olan işyeri iç yönetmeliklerinin işçiyi bağlaması, sözleşmenin yapılması sırasında işverenin işçiye, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve işçinin de bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, işyeri iç yönetmeliğindeki hükümler geçersiz sayılır (TBK.21)[121]. İşçinin yararına olan işyeri iç yönetmelik hükümleri ise geçerlidir.

İşverenin işyeri iç yönetmeliklerinde işçinin aleyhine olan değişiklikleri tek taraflı olarak yapabileceğine veya yeni bir iç yönetmelik yürürlüğe koyabileceğine ilişkin iş ya da toplu iş sözleşmesine konulan düzenlemeler geçersizdir (TBK.24). Bir diğer ifade ile işçinin sözleşmeler le önceden bu doğrultuda verdiği onayın geçerliliği yoktur. İşverenin işçinin aleyhine çalışma koşulları içeren yeni bir iç yönetmelik yürürlüğe koyması ya da yürürlükteki iç yönetmelik ile oluşan çalışma koşullarında işçinin aleyhine değişiklik yapması ileride açıklayacağımız İşK.22'deki yönteme bağlıdır.

İşyeri iç yönetmeliğinin işçiye açıkça bildirildiğinin ve işçi tarafından kabul edildiğinin ispat yükü işverenin üzerindedir[122].

---

117 **Süzek**. 67.

118 **Süzek**. 68.

119 **Süzek**. 68.

120 "Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öncesen beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir.", Y9HD., 10473;15663, www.kazanci.com (1.11.2014).

121 **Süzek**'e göre, "BK 21/1'de herhangi bir bilgilendirme değil, "açıkça bilgilendirme" koşulu öngörülmüştür. Bu nedenle tip iş akdi veya iç yönetmelik hükümleri konusunda bilgilendirme diğer deyişle içeriğini öğrenme olanağının sağlanması hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde gerçekleşmelidir. Bunu sağlamanın en güvenilir yolu, genel iş koşullarını iş akdinin kurulması sırasında basılı bir metin olarak işçiye vermek veya okutup kabul ettiğine dair yazılı belge almaktır", 65.

122 **Süzek**. 65.

OLAY 7

Türk Borçlar Kanunu genel işlem koşullarının yorumuna ilişkin düzenlemesine göre, iç yönetmelikte yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, işverenin aleyhine ve işçinin lehine yorumlanır (TBK.23).

İş sözleşmesinin yapılmasından sonra işveren tarafından yürürlüğe konulan iç yönetmelik, işçilerin açık veya örtülü onayları ile iş sözleşmesinin eki haline gelir[123]. İş sözleşmesinin kurulmasından önce hazırlanmış ancak işçilere bildirilmemiş olan yönetmelik hükümlerinin işçiler açısından bağlayıcılığı yoktur. Türk Borçlar Kanununa göre, genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır (TBK.24).

İşveren, iç yönetmelikte işçinin yararına olacak değişiklikleri tek taraflı olarak yapabilir. İç yönetmelik ile oluşan çalışma koşullarında işçinin aleyhine olabilecek değişikliklerin yapılması İşK.22'deki yönteme bağlıdır[124]. 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. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından *altı işgünü* içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçinin bu süre içerisinde beyanda bulunmaması bu değişikliği reddettiği anlamını taşır. Başka bir deyişle işçinin, belirtilen süre içinde hiçbir beyanda bulunmaması değişiklik teklifini kabul ettiği anlamına gelmez[125].

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Görüldüğü üzere, bu değişiklik teklifinin kabul edilmemesi fesih için tek başına geçerli neden oluşturmaz.

---

123 **Süzek**, İç Yönetmelik, 187; **Ekonomi**, 31; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 250.

124 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iç yönetmelikte işçilerin yararına olmayan değişiklikler için işçilerin açık veya örtülü rızaları gerekirdi. Bkz. **Süzek**, İç Yönetmelik, 189; Tankut **Centel**, İşyeri İç Yönetmeliğinde Değişiklik, Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Ankara 1993, 181. Yargıtay'ın kararları da bu doğrultudaydı: "İşyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir ve iş sözleşmeleriyle işçi yararına olmak üzere kanunda öngörülenden daha fazla hak tanınmasına bir engel bulunmamaktadır. Bundan başka, işyeri iç yönetmeliğinde kazanılmış hakkın tek taraflı yazılı bir irade bildirimiyle kaldırılmasına cevaz yoktur." Y9HD., 22.2.1971, 384/2367, İHU, İşK.9 (No.1).

125 "Dava, 22.2.2005 tarihinde işlemden, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir", Y9HD., 16.9.2005, 27701/30370, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Koşullarında Esaslı Değişiklik-Altı İş Günü İçerisinde Değişikliğe İtiraz Etmeme, Mayıs 2007, Hukuk Eki 13, 2 vd.; "Taraflar arasında, yeni personel yönetmeliğiyle yeniden düzenlenen ihbar tazminatı ve izin sürelerindeki değişikliğin geçerli olup olmayacağı uyuşmazlık konusudur. Dava konusu fark ihbar tazminatı 18.3.2004 tarih ve 2004/7 Sayılı yönetim kurulu kararıyla kabul edilen yönetmeliğe göre belirlenmiştir. Davalı, bu tarihten sonra 2004/13 Sayılı yönetim kurulu kararıyla 03.8.2001 tarihinde onaylanan personel yönetmeliğinin iptal edilerek yerine 2004/1 numaralı personel yönetmeliğinin kabul edildiğini, bu yönetmelikte ise ihbar tazminatı süresinin on yedi haftalık olarak belirlendiğini, yıllık izin sürelerinin de değiştirildiğini, yönetmeliğin çalışanlara tebliğ edildiğini, buna göre hesaplanan ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinin ödendiğini savunmuştur. Yönetmeliğin çalışanlara tebliğine dair belgede davacının da imzası bulunmaktadır. Mahkemece işyerindeki uygulama araştırılmamıştır.", Y22HD., 30.4.2012, 5914/8266, www.kazanci.com (11.11.2014).

İş sözleşmesi feshedilen işçi, bu durumda İşK.17 veya 21. madde hükümlerine göre dava açabilir (İşK.22/1). Bir başka anlatımla, işverenin iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli nedene dayanma zorunluluğunun bulunmadığı işçiler koşulları oluşmuşsa ihbar ve/veya kötüniyet tazminatı isteyebilirler. Otuz veya daha fazla işçi çalışan işyerlerinde, altı ay ve daha fazla kıdemi olan, Kanunun belirttiği nitelikte işveren vekili olmayan işçiler ise işe iade amacıyla dava açabilirler.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını, dolayısıyla işçinin işini her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (İşK.22/2).

Sonuç olarak işverenin işyeri iç yönetmeliğinde tek taraflı değişiklik yaparak evlilik yardımını kaldırması hukuka aykırıdır.

OLAY 8

ÜCRET
ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK

OLAY

A, İ'ye ait tekstil fabrikasında 1.8.2014 tarihinde makine teknisyeni olarak, günlük 80 TL. ücretle çalışmaya başlamıştır.

A'nın sorumluluğu altındaki dokuma makinesi, A'nın başından ayrılarak çay içmeye gittiği esnada arızalanmış, makinenin hemen durduramaması nedeniyle dokunan kumaşlar zarar görmüş ve 3.000 TL. lik zarar meydana gelmiştir.

A, zararın meycana gelmesinde kendi kusuru bulunduğunu beyan ederek, zarar tutarının sekiz eşit taksit halinde ücretinden kesilerek tahsil edilmesini işverenden istemiştir.

İ, A'nın talebini kabul etmiş ancak artık teknisyen olarak değil, daha düşük ücretle ve temizlik işçisi olarak çalışabileceğini söylemiştir.

A'nın ücreti, asgari ücretin üstünde olmasına rağmen, ücret bordrosunda, asgari ücret olarak gösterilmektedir. Bazı aylarda ise A kesintisiz çalışmış olmasına rağmen, bordroda on gün çalışmış gibi işlem yapılmıştır.

I, mühendis B'yi işe almıştır. Aralarında yapılan sözleşmede B'nin aylık ücretinin 2.000 Dolar olacağı kararlaştırılmıştır.

İ'ye ait işyerinde çalışan C, bir aydan bu yana ücretnin ödenmediğini ileri sürerek işini yerine getirmemeye başlamıştır.

İ'nin, borçlarını ödeyemeyecek duruma düşmesi üzerine iflasına karar verilmiştir.

SORULAR

1- İşveren, A'nın iş sözleşmesini meydana gelen zararı gerekçe göstererek feshedebilir miydi? A'nın kusurunu kabul etmesi ve zararı tazmin edeceğini söylemesi sonucu değiştirir miydi?

2- İşverenin, meydana gelen zararı sekiz eşit taksit halinde A'nın ücretinden keserek tahsil etmesi yerinde midir?

3- İşverenin A'yı temizlik işçisi olarak çalıştırması mümkün müdür? A, bu nedenle iş sözleşmesini feshedebilir mi?

4- A ile yapılan iş sözleşmesinde işverenin tek taraflı olarak iş değişikliği yapabileceği yazılı olsa idi vereceğiniz cevap değişir miydi?

5- A, ücretinin asgari ücretin üzerinde olduğunu nasıl ispat edebilir?

6- B ile yapılan sözleşmede ücretin yabancı para olarak belirlenmesinde hukuka aykırılık var mıdır?

7- C'nin işveren tarafından ücretinin ödenmediğini ileri sürerek işini yerine getirmekten kaçınması mümkün müdür? C bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedebilir miydi? C, ücretinin az olduğunu iddia ederek iş sözleşmesini feshetmek isteseydi vereceğiniz cevap değişir miydi?

8- A, işverenin iflası halinde ondan olan ücret alacağını nasıl tahsil edebilir?

CEVAPLAR

1- İşverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren nedenlerden birisi de, "İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden... işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"dır (İşK.25/II,ı)[1].

İşK.25/II,ı hükmüne göre, işverenin, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için şu koşulların gerçekleşmiş olması gerekir:

- İşçi, işverene ait veya işverene ait olmayıp da onun eli altında bulunan makine, tesisat veya başka eşya ve maddeleri kaybetmiş veya hasara uğratmış olmalıdır.
- Söz konusu zararın işçinin kastından ya da ihmalinden doğmuş olması gerekir[2]. Dolayısıyla, işçinin kusuru olmaksızın meydana gelen zararlar nedeniyle, işveren fesih hakkını kullanamaz[3].
- İşçinin verciği zararın miktarı, işçinin otuz günlük ücretinin tutarından fazla olmalıdır[4].

---

1 Aynı fıkrada işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi de bir haklı neden olarak düzenlenmiştir. İşçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması haklı nedenle fesih açısından yeterlidir, ayrıca bir zararın ortaya çıkmış olması gerekli değildir. Yargıtay bir kararında bu hususu açıkça belirtmiştir: "... davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/2-h maddesi uyarınca haklı bir nedene dayanmaktadır.", Y9HD., 2.11.2004, 1834/24692, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih, Tekstil İşveren, Temmuz 2005, 39 vd. Geniş bilgi için bkz. Halil **Yılmaz**, İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi, Legal İHSGHD., 2009/23, 993 vd.

2 "Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren işçinin ve trafik kazası sonucu işverenin zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir. İşçinin kusuru ve zararın ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.", Y9HD., 25.12.2009, 13228/37131, www.kazanci.com (24.11.2014).

3 "Mahkemece gerekirse işyerinde keşif de icra olunmak suretiyle davacının işyerindeki konumuna göre feshe konu edilen olaylara ilgisinin olup olmadığı belirlenmeli ve tekstil mühendisinden alınacak rapor ile kusur ve zarar konuları açıklığa kavuşturulmalıdır. Davacı işçinin kusurlu olduğu ve buna göre zarar tutarının işçinin 30 günlük ücretini aştığı belirlendiğinde, işverence yapılan fesih 4857 sayılı İş Kanununun 25/2 (i) bendi uyarınca haklı olduğundan, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir.", Y9HD., 4.4.2006, 3027/8553, www.kazanci.com (15.5.2008). Ayrıca bkz. Y9HD., 25.9.2006, 16798/24747, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 250, 251.

İşçinin, işverene verdiği hasar, otuz günlük ücreti tutarından az olduğu takdirde, işveren işçinin iş sözleşmesini feshedemez[5]. İşçinin olayda kusurunun tam olmaması halinde, zararın işçinin kusuruna düşen oranının işçinin otuz günlük ücretinin tutarından fazla olup olmadığı araştırılmalıdır[6].

Yargıtay'a göre zarar miktarı uzman bilirkişilere hesaplatılmalıdır[7]. Yüksek Mahkeme zararın miktarının işçinin otuz günlük ücretinden fazla olduğunun ispat yükünün işverenin, kusurun bulunmadığının ispat yükünün ise işçinin üzerinde olduğunu hüküm altına almıştır[8]. Belirtmek gerekir ki, zararın işçi tarafından giderilmiş olması işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaz[9]. Yargıtay'a göre zararın sigorta tarafından karşılanması da işveren tarafından iş sözleşmesinin feshine engel değildir[10].

---

5 "30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az bir zarar meydana gelmekle birlikte, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.", Y9HD., 6.6.2013, 5219/17425, www.kazanci.com (24.11.2014); "Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir (Dairemizin 12.5.2008 gün ve 2007/35921 Esas, 2008/12018 Karar sayılı ilamı)." Y9HD., 6.6.2013, 5219/17425, www.kazanci.com (24.11.2014). Ayrıca bkz. Y7HD., 18.6.2015, 1979/12595, www.legalbank.net (18.4.2018).

6 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (ı) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır. ... Bu noktada zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin 30 günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir. 30 gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin 30 katı tutarı dikkate alınmalıdır. Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan 30 günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir.", Y9HD., 25.12.2009, 13228/37131, www.kazanci.com (24.11.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 10.5.2005, 21978/16127, Legal İHSGHD., 2005/7, 1265, 1266; Y9HD., 27.1.1997, 17787/1212, Teksöl İşveren, Nisan 1997, 17. Ayrıca bkz. Y9HD., 16.3.1999, 3245/5411, Teksöl İşveren, Mayıs 1999, 20, 21; Y9HD., 15.9.1999, 11383/13234, Tühis, Kasım 1999, Kasım 1999-Şubat 2000, 70.

7 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, eşya ya da maddelere otuz günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde, işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu belirtilmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması durumunda, işverenin haklı fesih imkânı olmadığı gibi işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarının bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır.", Y22HD., 12.9.2013, 18824/18572, www.kazanci.com (24.11.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 12.4.2005, 18432/12959, Legal İHSGHD., 2005/7, 1332; Y9HD., 2.11.2015, 24209/30919, www.legalbank.net (18.4.2018).

8 "Sorunun çözümü için yukarda yazılı ilke kararımızda da açıkça belirtildiği üzere, davacının şoförlüğünü yaptığı kamyonun hasara uğramasında kusuru olup olmadığının ve kamyonda meydana gelen hasar ve zarar miktarının ayrı ayrı uzman bilirkişilere tespit ettirilerek sonucuna göre feshin haklı olup olmadığı konusunda karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 27.6.2012.17853/24694, www.kazanci.com (24.11.2014).

9 "Özenle ifa yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklanan uyuşmazlıklardan iş sözleşmesinin feshi dolayısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığının ispat külfeti işçiye yüklenmiştir.", Y9HD., 27.2.2008, 9302/2652, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 336 vd.

10 "Zararın otuz günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar. İşçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş olması fesih hakkını ortadan kaldırmaz.", Y7HD., 18.4.2013, 10364/7092, www.kazanci.com (24.11.2014). Aynı yönde Y9HD., 25.12.2009, 13228/37131, www.kazanci.com (24.11.2014).

11 "Somut olayda davacı işçi davalı işverene ait aracı kullandığı sırada %100 kusurlu şekilde kazaya sebep olmuş ve araçta sigorta şirketi tarafından karşılandığı anlaşılan 15.000,00tl hasar oluşmuştur. Zarar mikta-

Yukarıdaki koşullar gerçekleştiği takdirde işveren İşK.26'da belirtilen hak düşürücü süre içerisinde iş sözleşmesini feshedebilir. Buna göre "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen 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 altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz".

Otuz günlük ücretin hesaplanmasında brüt çıplak ücret dikkate alınır. Başka bir ifade ile ikramiye, prim gibi para ve para ile ölçülebilen ücret ekleri günlük ücretin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmaz[11].

Olayda zarar, işçinin kusuru ile meydana gelmiştir. Zarar A'nın makinenin başında bulunması gerektiği halde, çay içmeye gittiği sırada, makinenin hemen durdurulamaması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Sonuçta meydana gelen zarar, A'nın otuz günlük ücretinden daha fazlacır. Dolayısıyla olayda işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı gerçekleşmiştir. A'nın kusurunu kabul etmesi ve zararı tazmin edeceği taahhüdünde bulunması, işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaz[12]. Olayda A'nın kusurunun bulunduğunu ve verdiği zararın otuz günlük ücretinden fazla olduğunu işveren ispat etmekle yükümlüdür.

2- İşçinin işverene verdiği zarar nedeniyle ortaya çıkan tazminat borcunun işçinin ücretinden kesilmesi, bir *takas* işlemidir. Takas, borcun, bir karşı alacağın feda edilmesi yoluyla sona erdirilmesidir[13].

Türk Borçlar Kanununa göre, iki kişi, karşılıklı olarak bir miktar para veya özdeş diğer edimleri birbirine borçlu oldukları takdirde, her iki borç muaccel ise her biri

---

nının sigorta şirketi tarafından karşılanmış olması işverenin haklı feshine engel değildir. Davalı işveren yasal süresi içinde davacının iş sözleşmesini feshettiğine göre haklı nedene dayanan fesih karşısında kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez. Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.", Y9HD., 18.6.2013, 16571/18730, www.kazanci.com (18.4.2018. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ise farklı yönde karar vermiştir: "Davacının motosikletin çalınması olayında kusurunun bulunup bulunmadığı alınacak bir kusur raporu ile tespit edilmemiştir. Yine, motosikletin kasko bedeli belirlenerek zararın miktarı da tespit edilmemiştir. Mahkemece yapılacak iş, Davacının kusuru ve motosikletin bedeli belirlendikten sonra davacının kusuruna isabet eden zarar miktarı bulunmalı ve davalının haklı nedenle fesih hakkının doğup doğmadığı belirlenmelidir. İş akdinin feshinin, haklı nedene dayalı olup olmadığı ve 6 iş günlük hak düşürücü süre içinde feshedilip edilmediği belirlendikten sonra davacının kıdem ve ihbar tazminatı talepleri hakkında bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir.", Y7HD., 13.3.2014, 23287/6040, www.legalbank.net (18.4.2018).

[11] "Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir. Ancak, ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde, gerçek ücretin bu ödemelerin toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur.", Y7HD., 8.4.2013, 4024/583, www.legalbank.net (6.4.2018).

[12] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi yönünden 1 yıllık hak düşürücü süre zarara neden olan olayın oluşumundan başlar. Ancak 6 işgünlük ikinci süre, zarar miktarının belirlenmesinin ardından bu durumun feshe yetkili makama iletilmesiyle işlemeye başlayacaktır. Zarar miktarının belirlenmesi bazen uzun zaman alabilir ve fesih hakkının kullanılması bakımından zarar miktarının belirlenmesi ve işçinin ücreti ile kıyaslanması zorunluluğu vardır.", Y9D., 25.12.2009, 13228/37131, www.kazanci.com (24.11.2014).

[13] Tankut **Centel**, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 336; **Erkul**, 263; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 182; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 173.

alacağını borcuyla takas edebilir (TBK.139/1). Takas işlemi için tarafların karşılıklı onayı aranmaz. Ancak işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin onayı olmadıkça takas edemez (TBK.407/2). Bununla birlikte, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla hüküm altına alınmış bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir (TBK.407/2). Buna göre, işçinin kasten verdiği zararlar dolayısıyla yapılabilecek takas işçinin ücretinin dörtte birini geçemeyecektir[14].

Yargıtay'a göre, işverenin Kanun hükmüne aykırı takas işlemi uygulaması, işçi açısından iş sözleşmesini bildirimsiz fesih sebebidir[15].

Acaba işçi takasa ilişkin onayını iş sözleşmesine konulan hüküm ile önceden verebilir mi?

İşçi ücretinden takası düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 407. maddesinde konuya ilişkin bir hükmü yoktur. Türk Borçlar Kanununun genel olarak takası düzenleyen 144. maddesine göre, "Aşağıdaki alacaklar takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir". O halde, işçinin takas hakkının doğumundan önce verdiği onay geçersizdir[16].

Olayda işçinin kastı olmaksızın meydana gelen zarar nedeniyle işveren, ancak işçinin onayı ile ücretinden takas yapabilir. Ancak olayda işçi, ayda 375 TL. olmak üzere, sekiz taksit halinde zararı ödemeyi kabul etmiştir. Bir diğer ifade ile bu miktara takas için onay verilmiştir.

3- İşçinin göreceği iş, kural olarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile açıkça belirlenir. Bu tespit, işçinin göreceği işi, somut olarak açıklamak yoluyla ya da bir meslek türü belirtmek suretiyle yapılabilir[17]. Örneğin, mobilya fabrikasında çuvalların doldurulması ve istif edilmesi işinde, iş somut olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra yapılacak işin kaynakçılık, tornacılık, oto tamirciliği gibi, meslek ve sanat olarak tespiti de mümkündür. Bu son halde, işçi iş sözleşmesinde belirlenen meslek kapsamı içerisinde kalan ve mesleki ve bölgesel adetler ile dürüstlük kuralı ölçüleri içerisinde kendisinden istenebilecek her işi yapmak zorundadır[18].

İş sözleşmesinde işçinin göreceği iş belirlenmediği takdirde, işçinin göreceği işi işveren yönetim hakkına dayanarak tespit eder[19].

---

[14] Polat **Soyer**. Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012, 18, 19; Kübra **Doğan Yenisey**, Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul 2012, 318-319.

[15] "İşçi emeği ile kendisinin ve ailesinin geçimini sağladığına göre işçi ücreti yukarıda sözü edilen Kanun hükümleriyle özel biçimde korunmuştur. Davacının Ocak 2008 ayına ait brüt 1.021 TL olan ücretinin 400 TL net kısmının takas ve mahsuba konu edilmesi, Borçlar Kanunu hükümlerine aykırıdır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 24/11 e maddesi uyarınca haklı olarak feshettiği kabul edilmelidir. Fesih şekline göre ihbar tazminatı hakkı bulunmasa da davacının kıdem tazminatı hakkının doğduğu kabul edilmeli ve daha önce yapılan ödemeler düşülerek istekle ilgili bir karar verilmelidir." Y9HD., 23.11.2010, 40921/34195, **Çil**, İlke Kararları, 435.

[16] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 326.

[17] Savaş **Taşkent**, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1982, 140; **Süzek**, 342; **Narmanlıoğlu**, 251-252; **Centel**, 128; **Ekonomi**, 116; **Tunçomağ/Centel**, 97; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 582.

[18] **Centel**, 128; **Süzek**, 342; **Ekonomi**, 116; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 582-583.

[19] **Ekonomi**, 116; **Süzek**, 342; **Taşkent**, Yönetim Hakkı, 139 vd.

İşçinin gördüğü işin gereği olarak, bir takım yan işlerin de yapılması gerektiğine ilişkin örf ve adet kuralı mevcut ise, işçiden bu yan işleri de yapması istenebilir[20]. Ayrıca, işçinin göreceği işe geçici süre ihtiyaç duyulmaması veya önemli felaket olaylarının ortaya çıkması halinde, işçinin genel olarak kendisinden beklenmeyen işleri de görmesi sadakat borcunun bir gereğidir[21]. Ancak bu halde de işveren işçiden durumuna uygun düşmeyen işleri yapmasını isteyemez.

İşçinin görmekle yükümlü olduğu işin kapsamı çalışma koşulları arasında yer alır[22]. Çalışma koşulları, kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri ya da işyeri uygulamaları ile belirlenebilir[23]. Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak kabul edilir[24].

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu işverenin ücret ödeme borcu, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık

---

[20] **Ekonomi**, 117; **Tunçomağ Centel**, 98; **Centel**, 129.

[21] "Acil ve arızî durumlarda işçinin görev tanımının dışında çalıştırılması ve fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir. Örneğin işyerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında, işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dâhilinde yerine getirmesi beklenir. Öte yandan, 4857 sayılı Yasanın 42 nci maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir.", Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com (10.12.2014).

[22] Çalışma koşulları kavramının kapsamı bir Yargıtay kararında şöyle belirtilmiştir: "İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.... çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22 nci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dâhildir (Yargıtay 9.HD. 27.10.2008 gün 2008/29715 E, 2008/28944 K.). Kanunların içinde ve üstünde bir yere sahip olan Anayasa'da çalışma koşullarına ilişkin bir takım genel düzenlemeler yer almaktadır. Anayasanın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde etkilidir. Bu açıdan Anayasanın temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakları çalışma koşulları belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır (Yargıtay 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/23508 E, 2008/20604 K.). Anayasanın 48 inci maddesince öngörülen, çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, 49 uncu maddedeki çalışma hakkı ve ödevi, 50 nci maddedeki çalışma şartları bakımından öngörülen özel koruma ile dinlenme hakkı, 51 inci maddedeki sendika kurma hakkı, 53 üncü maddedeki toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile 54 üncü maddedeki grev ve lokavt hakları iş ilişkisine etkileri olan anayasal haklardan en belirginleri olarak karşımıza çıkar.", Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com (10.12.2014).

[23] "Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.", Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com.tr (10.12.2014).

[24] Fevzi **Şahlanan**, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2011/371, 2 vd.

izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlerme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır[25].

Çalışma koşullarını düzenleyen en önemli düzenleme 4857 sayılı İş Kanunudur. Kanunda yer alan ücret, çalışma süreleri gibi birçok düzenlemesi çalışma koşullarının temelini oluşturur. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmelikleri veya işyeri iç yönetmeliklerine konulan hükümlerle de çalışma koşulları belirlenebilir[26].

Yargıtay bir kararında çalışma koşulları kavramını şöyle açıklamıştır:

> *"Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22 nci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir"*[27].

İşveren yönetim hakkına dayanarak çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklik yapabilir. İşveren işyerinin verimliliğini sağlayabilmek için işçinin İş görme ediminin yerine getirilme şeklini ve zamanını değiştirebilir. İşveren toplu ya da iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenmemiş olan alanlarda yönetim hakkını kullanabilir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında çalışma koşullarında yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli nedenler de işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapmasını gerektirebilir. Örneğin, çalıştığı bölümde verimsiz olan ve verilen eğitimlere rağmen performansını artıramayan bir işçiyi, işveren işyerinin bir başka bölümünde görevlendirebilir[28].

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin işveren tarafından nasıl yapılacağı ise İşK.22'de düzenlenmiştir[29]. Buna göre, işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin

---

25 **Şahlanan**, Çalışma Koşullarında, 4.
26 **Şahlanan**, Çalışma Koşullarında, 4.
27 Y9HD., 1.3.2016, 31770/4503, www.legalbank.net (12.4.2018).
28 **Şahlanan**, Çalışma Koşullarında, 5.
29 Çalışma koşullarında esaslı değişiklik konusunda çeniş bilgi için bkz. Münir **Ekonomi**, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Kamu-İş, Haziran 1997, 157 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3, 10 vd.; Sarper **Süzek**, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/1, 6 vd.; Aydın **Başbuğ**, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008; Murat **Engin**, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFM., C.LXI, S.1-2, 2003,313; Gülsevil **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri- Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 2004, 53; Gülsevil **Alpagut**, İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD., 2006/9, 49 vd.; Murat **Şen**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, 24,25; Nağme N. **Hozar**, İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Göndere-

eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar va da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında bu arada işçinin işinde *esaslı bir değişikliği* ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir[30]. Bildirimin işçiye doğrudan ve yazılı olarak yapılması gerekir. İşyerinde ilan tahtasına asılan bir yazı, bu doğrultudaki bir bildirimin yerine geçmez[31]. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından *altı işgünü* içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiy bağlamaz[32].

Yargıtay'a göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik işçiye elektronik posta ile bildirilemez:

> *"Somut olayda; işyerinde uygulanmakta olan personel yönetmeliğin 15. maddesinde iş sözleşmesinin yaşlılık aylığı bağlanması nedeniyle sona ermesi halinde ihbar tazminatı ödeneceğine ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Davalı işveren bu düzenlemeyi 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere kaldırmıştır. Bunu da çalışanlara e-posta yoluyla bildirmiştir. Davalı işverence yapılan bu değişiklik çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğindedir. Ancak bunun geçerli olabilmesi için İK 22. maddesi uyarınca işçinin açıkça yazılı muvafakati gerekmektedir. Davalı tarafça yapılan bu değişikliğin işçiye e-posta yoluyla duyurulmuş olması yeterli değildir. Da-*

---

bilmesine İlişkin Bir Kara- İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 85. 86; Mustafa **Alp**. İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, 107; Mustafa **Alp**. İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3, 39; Mustafa **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, 56 vd.; Ufuk **Aydın**. 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 63; Kübra **Doğan Yenisey**. Çalışma Koşullarında Değişiklik, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005, 118 vd.; Bekir **Uzun**, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 48 vd.; Murat **Şen**, İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/5, 76 vd.; Erdem **Özdemir**. İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005, 31 vd.; Murat **Demircioğlu**, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, 33 vd.; N. Binnur **Tulukçu**. Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, 1099 vd.; Ralph **Weber**/C. Gökhan **Erbaş**, Türk Hukukunda Değişiklik Feshi, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.I, İstanbul 2010, 835 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 93 vd.; Fevzi **Şahlanan**. Çalışma Şartlarında İşverence Yapılan Değişiklik, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ekim 2009, 2 vd.; Levent **Akın**, İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento İşveren, 2013/2, 38 vd.; Cumhur Sinan **Özdemir**. İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/9, 98 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**. İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik, Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 104 vd.; Ufuk **Aydın**. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23, 22 vd.; M. Fatih **Uşan**. 4857 Sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, DEÜHFD., Prof.Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, 211 vd.

30 İşK.22 hükmü iş koşullarında yapılacak esaslı değişiklikler halinde uygulanır. Bu nedenle işveren, esaslı olmayan yani önemsiz nitelikteki çalışma koşullarını yönetim hakkına dayanarak işçinin onayı aranmaksızın tek taraflı olarak değiştirebilir. Bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 389; **Süzek**, 659; **Engin**, Esaslı Değişiklik, 124.

31 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 571; **Süzek**, 669; **Narmanlıoğlu**, Çalışma Koşullarında, 11, 12; **Doğan Yenisey**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, 127.

32 "Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı işgünlük süreniş geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir." Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663. www.kazanci. com.tr. (10.12.2014).

vacı bu değişikliği kabul ettiğini yazılı olarak işverene bildirmemiştir. Davalı işverence yapılan bu değişiklik işçiyi bağlamaz"[33].

İşçinin bu süre içerisinde beyanda bulunmaması bu değişikliği reddettiği anlamını taşır. Başka bir deyişle işçinin, belirtilen süre içinde hiçbir beyanda bulunmaması değişiklik teklifini kabul ettiği anlamına gelmez[34]. Hükümde yer alan *yazılı* bildirim şekli *geçerlilik koşulu*dur[35].

Yargıtay'a göre açıkça yazılı kabul olmasa da işçinin davranışlarından teklifi kabul ettiği anlaşılıyor ise yazılı kabul koşulu aranmaz:

"Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22 nci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir."[36]

Yargıtay ücret değişikliklerinde ise işçinin açıkça değişikliğe itiraz etmemiş ve bordroya ihtirazı kayıt koymamış olmasını değişikliğe onay olarak kabul etmemiştir:

"Somut olay bu çerçevede irdelendiğinde: Davalı işveren tarafından işyeri koşulu olan ikramiyenin kaldırıldığı ile ilgili şirket yönetim kurulu kararı 31.12.2003 tarihinde işyerinde ilan edilmiş ise de davacının ikramiye uygulamasının kaldırılması ile ilgili değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ettiğini gösterir yazılı belge bulunmamaktadır. Bu konuda, Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde azınlıkta kalan görüş sahipleri; 4857 Sayılı Yasanın 22. maddesinin lafzi yorumlanmaması gerektiği, davacının ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yazılı bildirime itiraz etmeyerek uzun süre sessiz kalıp, ücret bordrolarını imzalamış olması nedeniyle ikramiye ödenmemesinin işyeri uygulaması haline geldiği, bu nedenle mahkeme kararının yerinde olduğu savunulmuşsa da, çoğunlukça bu görüş benimsenmemiştir. Hal böyle olunca; Yerel Mahkemece, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken; yanılgılı gerekçeyle önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenlerle direnme kararı bozulmalıdır"[37].

---

[33] Y9HD., 24.6.2015, 16832/22947, www.legalbank.net (18.4.2018).

[34] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 570. Y22HD., 2.6.2016, 12124/16191, Çalışma ve Toplum, 2017/3. Karşı görüşte olan **Doğan Yenisey'e** göre, "İşyeri veya diğer çalışma koşullarında değişiklik karşısında eğer işçi, çalışma koşullarındaki değişiklik hakkında açıkça bilgilendirilmişse ve hiç itiraz etmeden iş görme edimini yeni çalışma koşulları çerçevesinde uzunca bir süre ifa ediyorsa, daha sonra şekle aykırılık nedeniyle sözleşmedeki değişiklerin kendisini bağlamayacağı iddiasında bulunması, hakkın kötüye kullanımı yasağı çerçevesinde değerlendirilebilir. Burada işçinin işverenin değişiklik önerisini ve bu değişikliğin sonuçlarını açıkça anlamış olması gerekir." Çalışma Koşullarında Değişiklik, 130.

[35] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca ... yapılacak değişiklik feshinde: değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur." Y9HD., 24.3.2008/27683/5996, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 307 vd.

[36] Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com (10.12.2014).

[37] YHGK., 27.2.2013, 9-1166/279, www.kazanci.com (10.12.2014). Aynı yönde Y9HD., 2.4.2014, 6260/11165, Çalışma ve Toplum, 2015/2, 317-318; "Somut olayda; davacı, iş yerinde sebep göstermeksizin maaşının 1.450,00 TL den 1.200,00 TL ye düşürüldüğünü, fazla mesaili olarak çalıştığını, alacaklarının ödenmediğini, işvereninin bu durumu düzeltmemesi sebebi ile iş akdini davacının sona erdirdiğini iddia ederek işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı taraf davacının restoran müdürü olarak çalıştığı dönemde hesapların açık vermesi sebebi ile uyarıldığını, bu nedenle panikleyerek iş yerini terk

OLAY 8

Yüksek Mahkemeye göre işçinin onay vermediği değişikliğin üzerinden beş yıl geçmiş olması da bu hakların istenmesine engel değildir:

> *"Davacının talep ettiği ikramiye ve yakacak yardımı alacağı, bu alacakların ödenmemeye başlanmasından itibaren 5 yılı aşkın bir süre geçtiği gerekçesi ile reddedilmiş ise de; 4857 Sayılı Yasanın 22nci maddesi dikkate alındığında, ret gerekçesi yerinde değildir. Mahkemece, davacının bu iki talebi yukarıdaki yasal düzenlemeler ve ilkeler dikkate alınarak değerlendirilip sonucuna göre hüküm altına alınmalıdır"*[38].

İş Kanununun 22. maddesindeki yöntemin uygulanabilmesi için işveren tarafından yapılmak istenilen değişikliğin esaslı olması gerekir. İş sözleşmesi ile kurulan denge ve düzen ilişkisini bozan değişiklik esaslı değişiklik olarak kabul edilir[39]. İş koşullarında esaslı olmayan değişiklikleri ise işveren yönetim hakkına dayanarak her zaman yapabilir. İşçi emir ve talimatlara uyma borcu gereği bu değişikliklere uymak zorundadır[40].

Yüksek Mahkeme'ye göre çalışma koşullarında esaslı nitelikte olmayan değişiklikleri işveren yönetim hakkına dayanarak yapabilir[41]. Yargıtay işçinin çalışma koşullarını ağırlaştıran değişiklikleri esaslı değişiklik olarak kabul etmektedir[42]. Bu nedenle Yargıtay iş koşullarındaki değişikliğin esaslı olup olmadığının bilirkişi tarafından tespitini istemektedir[43]. Yargıtay'a göre işveren yönetim hakkını kullanarak yaptığı iş değişikliği ile de işçinin ücretinde azalmaya sebebiyet veremez[44]. Ayrıca Yüksek Mahkeme,

---

ettiğini savunarak davanın reddini istemiştir. Mahkemece iş sözleşmesinin davacı tarafından ücretinin düşürülmesi (hesap dökümlerinin tetkiki ile davacının ücretinin düşürüldüğü tespit edilmiştir.), fazla mesai, dini ve milli bayram çalışmalarının karşılığının ödenmemesi sebebi ile sona erdirilmesinin haklı fesih olduğu kabulü dosya içeriğine uygun düşmektedir." Y22HD., 19.2.2018, 25375/3864.

38 Y9HD., 20.5.2015, 5441/18267, www.legalbank.net (18.4.2018).

39 **Süzek**, 662; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 232.

40 "İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerince zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dâhilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez." Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com.tr (10.12.2014).

41 "İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir.", Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com (10.12.2014).

42 Y7HD., 26.5.2014, 4483/11162, www.legalbank.net (12.4.2018).

43 "Mahkemece davacının şehir içi servis şoförlüğünden yakıt sorumluluğu görevine verilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yarattığı uzman bilirkişi vasıtasıyla belirlenmeden yazılı şekilde ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Y9HD., 28.9.2005, 177/31540, Çalışma ve Toplum, 2005/4, 150.

44 "İş Kanununun 60. maddesine göre, işçi ücretlerinde her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz ancak temel ücret dışında önceki işe bağlı olarak yapılan ödemeler bu kuralın dışındadır. Davacının iş değişikliğinin sağlık kurulu raporu ile değil de, ... toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca gerçekleşmiş bulunması bu hukuki sonucu değiştirmez. Zira İş Kanununun 60. maddesi emredici bir hüküm niteliğindedir.", Y9HD., 2.4.1993, 1856/5053, Tuba, C.6/1, 372.

işverene "gerekli gördüğünde" iş türü değişikliği yetkisi tanıyan sözleşme hükmünü sınırlamakta, işverenin bu yetkisini ancak geçerli sebeplerin bulunması halinde kullanmasını uygun görmektedir"[45].

İşçinin işveren tarafından çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin önerisini altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi halinde, değişiklik gerçekleşir ve işçi yeni koşullara uygun olarak çalışmaya devam eder.

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse veya bu süre içerisinde suskun kalırsa, işveren ya işçiyi aynı koşullarda çalıştırmaya devam edecektir ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedecektir[46]. Görüldüğü üzere, bu değişiklik teklifinin kabul edilmemesi fesih için tek başına geçerli neden oluşturmaz. *Değişiklik feshi* olarak adlandırılan bu fesih, işverenin fesih iradesini işçinin önerilen sözleşme değişikliğini kabul etmemesi koşuluna bağlı bir fesih türüdür[47].

İşverenin iş sözleşmesini feshetmemesi halinde ise işçi önceki işinde çalışmaya devam eder. İşçinin çalışma koşullarında değişiklik teklifini kabul etmemesine rağmen işverenin işçiyi eski koşullarda çalıştırmaması halinde ise işçi İşK.24/II,f hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir"[48].

Değişiklik önerisini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı veya fesih için başkaca geçerli bir nedenin bulunduğu iddiasıyla yapılacak fesih bir bildirimli fesihtir. Bu nedenle işveren bildirim sürelerine uymak veya bu sürelere ilişkin ücreti peşin ödemek zorundadır (İşK.17). Böyle bir fesih ise koşulları varsa işçiye kıdem tazminatına hak kazandırır (1475 İşK.14).

Değişiklik önerisini reddeden ve iş sözleşmesi feshedilen işçi, bu durumda İşK.17 veya 21. madde hükümlerine göre dava açabilir (İşK.22/1). Bir diğer ifade ile iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçiler koşulları oluşmuşsa ihbar ve/veya kötüniyet tazminatı isteyebilirler. İş güvencesinin kapsamında yer alan işçiler ise işe iade amacıyla dava açabilirler. Mahkemenin işe iade kararı verebilmesi için işverenin

---

[45] Y9HD., 6.2.2006, 17213'2266. Karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Mustafa **Alp**, İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi, Legal YKİ, 2006/1, 11 vd.

[46] "İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir." Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663. *www.*kazanci.com.tr. (10.12.2014).

[47] **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**. 584. Geniş bilgi için bkz. Cumhur Sinan **Özdemir**, İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91, 98 vd.

[48] "4857 sayılı Kanunun 22 nci maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Yasanın 24 üncü maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar." Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, *www.*kazanci.com. (10.12.2014).

değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu ispatlayamamış olması gerekir"[49].

Hükümde yer alan "işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir" ifadesi karşısında işveren tarafından yapılan feshin geçerli olabilmesi için değişiklik önerisinin geçerli bir nedene dayanmasının yeterli olup olmadığı tartışmalıdır. Başka bir ifade ile değişiklik önerisinin geçerli nedene dayanmasının yanı sıra iş sözleşmesinin feshini gerektiren bir geçerli sebep bulunmalı mıdır sorusunun cevabında görüş birliği yoktur.

Bu konuda bir görüşe göre, Türk Hukuku bakımından, işçinin açacağı davada fesih nedeni bakımıncan, mahkemece yapılacak değerlendirmede, artık değişiklik önerisinin makul veya objektif ölçütlere uygun olup olmaması doğrudan inceleme konusunu oluşturmaz. Ancak, ultima ratio çerçevesinde yapılan bir değerlendirmede, işverenin feshi önlemek için gerekli çabayı gösterip göstermediği noktasında dikkate alınabilir[50].

Bir başka görüşe göre ise, "Her ne kadar İş Kanununun 22. maddesinde "değişikliğin" geçerli bir nedene dayandığı ifadesi yer alıyorsa da bundan değişiklik feshinde, geçerli bir fesih için sadece yapılmak istenen değişikliğin makul olmasını yeterli sayacak bir anlamın çıkarılmaması uygun olur. Çünkü aksine bir yorum, her şeyden önce yasaya aykırı olarak işveren lehine geçerli nedenlerin genişletilmesi ve feshe karşı korumanın zayıflatılması sonucunu doğurur. Bu şekilde İK 18'de yer alan geçerli fesih nedenleri dışında "değişikliğin geçerli bir nedene dayanması" gibi yeni bir geçerli fesih nedeni yaratılmış olur"[51].

---

[49] "Dosya içeriğine göre davalı işverenin ekonomik tedbir ve tasarruf sebebinin gerekçe göstererek, işyeri düzenlemesi ve uygulaması ile kanuni izin süresinden fazla olarak kullandırılan izin sürelerini kanuni izin sürelerine çekme kararı aldığı ve bu kararı tüm işçilere tebliğ ettiği, tebliğ etmeyen davacı dahil 13 işçinin iş sözleşmelerini "Tasarruf tedbirleri nedeni ile izin süresinin yasal izin sürelerine çekilmesini kabul etmemesi" sebebi ile yazılı bildirim ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. ve 17. maddeleri uyarınca feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin aldığı kararın izin süresini azaltması sebebi ile iş şartlarında esaslı değişiklik olduğu açıktır. Davalı işveren kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiş ise de ekonomik ve tasarruf tedbirine gereksinimi olduğunu, bir başka deyimle iş şartlarında esaslı değişikliğin geçerli sebebe dayandığını ispatlayamamıştır. Bu gerekçelerle davanın kabulü gerekmiştir." Y22HD., 10.4.2014, 6726/7724, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 474; "İşyerinde iş şartlarında değişiklği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir (Dairemizin 18.02.2008 gün ve 2008/8543 Esas. 2008/409 Karar sayılı ilamı). Somut olayda, işveren feshi Üye İşyeri ve POS Operasyonları Servisinin 365 gün her gün 16 saat (2 vardiya) düzeninde hizmet verilmesi nedeniyle davacıya 15.07.2013 tarihinden itibaren önerilen vardiya programını kabul etmemesi ve tarafına önerilebilecek başka uygun bir pozisyonun bulunmaması üzerine gerçekleştirilmiştir. Davacı, davalı işyerinde Üye İşyeri ve POS Operasyonları Servisinde çalışmakta olup, vardiya sistemine ilişkin uygulamanın 04.12.2010 tarihinden itibaren yürürlükte olduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverenin 10.07.2013 tarihli görev bildirimi yazısı ile davacıdan vardiya programına başlanması talep edilmiştir. Bu çalışma sistemi 2010 yılından itibaren uygulanmasına karşın 2013 yılında davacı için değişiklği geçerli kılan bir neden işverence ispatlanamadığı gibi, iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği bir pozisyona yönelik çalışmanın yapıldığı da kanıtlanamamıştır. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır." Y9HD., 14.5.2015, 10313/7832, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 936

[50] **Alpagut**, İş Kanunu'nun 22. Maddesi, 57.

[51] **Süzek**, 675. Benzer görüşte olan **Centel**'e göre, "Değişiklik feshindeki geçerli neden denetimi, esas ola-

Yargıtay da geçerli neden denetiminin iki aşamada yapılması gerektiği ve değişiklik feshinin geçerli olabilmesi için hem iş sözleşmesinde değişikliği gerekli kılan geçerli nedenin hem de İşK.18 de belirtilen sebeplerin bulunması gerektiği görüşündedir[52 53].

---

rak iki aşamada gerçekleşir. Bunlardan ilki, değişikliği gerekli kılan geçerli nedenin bulunmasıdır. Buna göre İş K.m.18 uyarınca yapılacak fesihler için aranan çeçerli nedenler, değişiklik feshinde de aranacaktır. Söz konusu ilk aşamada, değişiklik için gerekli (İş K.m.18 anlamında) geçerli bir nedenin varlığı saptanamadığı takdirde, değişiklik feshinin geçersiz kılınması çerekir. Buna göre, çeçerli bir neden varlığı saptandığında ise, ikinci aşamaya geçilecek; işverence önerilen değişikliğin yasaya veya toplu iş sözleşmesine uygun olup olmadığı ölçülülük ilkesiyle bağdaşır nitelikte bulunup bulunmadığı ve işçiden önerilen değişikliği kabul etmesinin çerekp gerekmediği irdelenecektir. Böylece, değişiklik feshi, ancak çalışma koşullarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif önlem olarak gerekli ve izlenen amaca orantılıysa, son çare (ultima ratio) olarak düşünülebilecektir. Bkz. Tankut **Centel**, İş Güvencesi, İstanbul 2012, 197, 198.

52 "Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18inci maddesince fesih için aranan çeçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında çeçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir. İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabuçenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamaca değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özeliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 7.7.2008 gün 2007/24548 E, 2008/19209 K.). Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini çerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi çeçersiz sayılır. İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının çeçersizliğine hükmedilmeşdir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen çeçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez. İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi yapılmaz.", Y9HD., 14.5.2014, 10473/15663, www.kazanci.com (10.12.2014).

53 Yargıtay'ın görüşünü yerinde bulan **Şahlanan**'a göre, "değişiklik feshince geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine çidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim buraca da aynen yapılmalıdır. Yapılacak denetimde, söz konusu madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir. İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada, fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna ve toplu iş sözleşmesine uygun olup olmadığı; ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilip beklenemeyeceğinin; bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Bu bağlamda esas itibarıyla ölçülülük denetimi yapılmaktadır. Denetim, somut olayın özelliklerine göre yapılmalıdır. Buna göre, değişiklik feshi, ancak, çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise, ultima-ratio olarak gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca aynı şekilde ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik

Biz de çalışma koşullarına ilişkin değişiklik önerisini kabul etmeyen işçinin iş güvencesinin güçlü olabilmesi için değişiklik önerisinin geçerli bir nedene dayanması ve ayrıca bu değişiklik önerisinin kabul edilmemesinin geçerli bir fesih nedenine yol açmasının gerektiği görüşündeyiz. Ancak İşK.22'de bu görüşü destekleyecek bir değişikliğe ihtiyaç vardır. Zira hükümde yer alan "işveren geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ... suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir" ifadesindeki *veya* sözcüğü işverenin bunlardan birisine dayanarak geçerli nedenle fesih yoluna gidebileceği anlamını taşımaktadır. Yine hükümdeki *başka bir geçerli neden* ifadesi değişiklik önerisi ile bağlantısı olmayan bir geçerli neden olarak değerlendirilebilir. Böyle bir sonuç ise iş güvencesiyle bağdaşmaz.

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin yapılma yöntemini düzenleyen 22. madde hükmü acaba sadece iş güvencesinin kapsamına giren işçiler hakkında mı uygulanır? Yoksa tüm işçler hakkında uygulanabilir mi? Bu sorunun cevabı da öğretide tartışmalıdır.

Bizim de katıldığımız görüşe göre, "İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen değişiklik feshi hükümleri sadece iş güvencesinin kapsamına giren (İK 18) iş ilişkilerine değil iş güvencesinin kapsamı dışında kalan İş Kanununa tabi iş ilişkilerine de uygulanır. Çünkü her şeyden önce, İK 22'de herhangi bir istisna öngörülmemiş, değişiklik feshinin sadece iş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerine uygulanabileceği yolunda bir ifade yer almamıştır. Bunun gibi iş güvencesinin kapsamına girmeyen işçilerin rızaları olmaksızın çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılması halinde yararlanabilecekleri haklar konusunda 4857 sayılı İş Kanununda ayrı bir düzenleme getirilmemiştir"[54]. O halde, İş Kanununun 22. maddesinde yer alan çalışma koşullarına ilişkin değişiklik yöntemi iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçiler hakkında da uygulama alanı bulur. İş güvencesi kapsamı dışında kalan ve değişiklik önerisini kabul et-

alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin olarak daha az radikal olan bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, bu teklife işçi katılanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır". **Şahlanan** Çalışma Koşullarında, 5-6.

[54] **Süzek**, 660-661. Aynı görüş için bkz. **Engin**, Esaslı Değişiklik, 324, 325. Karşı görüşte olan **Taşkent**'e göre, "Yasadaki bu düzenleme sonucunda, işe iade davası açma olanağının iş güvencesi kapsamına giren işçiler için söz konusu olacağı açıktır. Çünkü İş Kanunu'nun 22. maddesi, 'İşçi bu durumda 17 ile 21. madde hükümlerine göre dava açabilir" dediği için, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacak durumda olan işçilerin 22. madde doğrultusunda işe iade davası açması mümkün değildir. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler böyle bir durumda ancak -koşulları varsa- ihbar kıdem ya da kötüniyet tazminatı talep edebileceklerdir. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümlerin uygulanması mümkün olmayacak: işveren esaslı değişiklik önerisini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshedemeyecektir.". **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 233-234; **Doğan Yenisey**, Koşullarda Değişiklik, 110-111; **Tulukçu**, 1120-1121; **Şen**, 186; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** da farklı gerekçelerle, İşK.22 hükmünün iş güvencesinin kapsamına girenler hakkında uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir: "Kanunun bu düzenlemesinden, iş sözleşmesiyle belirlenen çalışma koşullarında işveren tarafından esaslı değişikliğin, iş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile sınırlı olarak öngörüldüğü söylenebilecektir. Zira fıkra hükmü bir bütün olarak değerlendirildiğinde, değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde Kanunun yer verdiği yegâne çözüm, işverenin sözleşmeyi, geçerli neden'le ve bildirim süresine uymak kaydıyla feshedebilmesi; işçinin de 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilmesinden ibarettir; iş güvencesi kapsamı dışındaki belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile belirli süreli iş sözleşmelerini dikkate alan bir çözüme yer vermemiştir. Buna göre iş güvencesi kapsamı dışında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile belirli süreli iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik, md.22/f.2'deki gibi tarafların anlaşması (değişiklik sözleşmesi) ile mümkün olabilecektir diyebiliriz.", 395.

meyen işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiği takdirde, bu işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi ise mümkün değildir. Böyle bir durumda işçi koşulları varsa kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet,sendikal tazminat, maddi ve manevi tazminat isteyebilecektir[55].

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını, dolayısıyla işçinin işini her zaman değiştirebilir[56]. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (İşK.22/2).

Çalışma koşullarında yapılacak tek taraflı değişikliğin işçinin yararına olması halinde yine de 22. maddede öngörülen yönteme uyulması gerekir mi?

Bir görüşe göre çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik yapılması halinde, İşK.22 uygulanmaz[57]. Bir başka görüşe göre ise, "... işverenin makul, gerekli ve haklı bir nedene dayanan tek taraflı değişiklik istekleri de ancak işçinin rızasıyla, değişikliğe muvafakat etmesiyle hayata geçirilebilir, uygulanma imkânı bulabilirler. Zira makul, gerekli ya da geçerli ve haklı da olsa yapılmak istenen değişiklikleri işçinin kabul etmek mecburiyeti bulunmamaktadır"[58]. Gerçekten işçinin yapmakta olduğu işe göre daha yüksek düzeyde bir işe verilmesinin her zaman işçinin yararına olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Yükseltme olarak yapılan değişiklik işçinin çalışma koşullarını çok ağırlaştırıyor veya işçinin sorumluluğunu gerektiğinden fazla artırıyor olabilir. Bu nedenle iş koşullarında yapılacak her türlü esaslı değişiklikte İşK.22 hükmü uygulanmalıdır.

Acaba işçi, işverenin çalışma koşullarında değişiklik niteliğindeki işleminin iptali için dava açabilir mi?

Yargıtay haklı olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında aldığı kararların mahkeme tarafından iptal edilemeyeceği görüşündedir:

---

[55] **Süzek**, 661.

[56] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre değişiklik önerisinin işvererden gelmesi ve değişikliğin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği içermesi halinde md.22/f.1 hükmüne uymak icap eder. İş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla değiştirilmesi, md.22/f.1'de öngörülen usule bağlı değildir. Değişiklik sözleşmesinin geçerliliği genel hükümlere tabidir. Buna göre değişiklik sözleşmesi sözle veya yazılı ile herhangi bir şekilde yapılabilir. Ancak, yazılı şekilde yapılması zorunlu iş sözleşmelerini (İş K.md.8/f.2) değiştiren sözleşmenin de yazılı olarak yapılması gerekir", 398-399. Aynı konuda **Şahlanan**'a göre, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrasında çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde ise, işçinin bu davranışı, 22. madde'nin 2. fıkrası anlamında çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.", Çalışma Koşullarında, 5.

[57] **Süzek**, 662. Yazara göre, "Çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik yapılması halinde kural olarak İK 22 uygulanmaz... Bununla beraber, daha üst düzeyde veya daha fazla ücret ödenen bir iş, işçinin bunu değerlendirmesi açısından her zaman onun lehine sayılmayabilir. Örneğin böyle bir değişiklik çalışma koşullarını ağırlaştırıyor veya işçiye daha fazla sorumluluk ya da risk yüklüyorsa, bu durum İK 22 anlamında aleyhe esaslı değişiklik oluşturabilir ve işçi bu işte çalışmaya zorlanamaz". Aynı görüşte olan **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre "Çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik, esaslı olmakla birlikte işçi yararına ise, işçinin muvafakati gerekmeksizin geçerli olur. Zira böyle bir değişikliği reddetmek iyiniyet kurallarına aykırı düşer.", 290.

[58] **Narmanlıoğlu**, Çalışma Koşullarında, 12.

"... işverence davacının şoförken düz işçi olarak atanmasına dair işlem işletmesel karar niteliği taşımaktadır ve Mahkemece yerindelik denetimine tabi tutulması mümkün değildir. Söz konusu işlemin İş Kanunu 22. maddeye aykırı olduğu iddiası var ise bu iddianın ispat edilmesi olsa olsa davacı işçiye iş akdini haklı nedenle fesih yetkisi verecektir. Tüm bu tespitler karşısında davacının düz işçi olarak atanmasına dair işlemin iptaline dair talebin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile işlemin iptaline karar verilmesi isabetsizdir"[59].

İşveren, A'nın işini tek taraflı olarak değiştiremez. Teknisyen olan ve bu mesleği yapmak üzere işe alınan A'nın temizlik hizmetlerinde çalıştırılması ve ücretinin düşürülmesi iş koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Bu nedenle böyle bir değişiklik ancak İşK.22'de öngörülen yönteme uyularak yapılabilir.

4- İşverenin işçinin işinde değişiklik yapabileceğine ilişkin düzenleme işyeri iç yönetmeliğinde, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde de yer alabilir. Başka bir ifade ile işçi yapılacak değişiklik konusundaki onayını önceden sözleşmede yer alan hüküm ile verebilir.

İş Kanunu tasarısında iş sözleşmesinde veya personel yönetmeliği ile benzer kaynaklarda çalışma koşullarında işverenin tek taraflı değişiklik yapabileceğine ilişkin hükümlerin konulmasına imkân sağlayan düzenleme Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki görüşmeler sırasında metinden çıkarılmıştır. Bu nedenle sözleşmelere konulacak bu doğrultudaki hükümlerin geçerli olup olmadığı tartışmalıdır.

Görüşlerden ilkine göre, Tasarı hükmünün 22. madde metnine alınmaması karşısında, işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkını iş sözleşmesi, personel yönetmeliği veya toplu iş sözleşmesine konulacak hükümler ile saklı tutması hukuken mümkün değildir[60].

Bir diğer görüş sözleşmede öngörülen somut değişikliklerin yapılabileceği doğrultusundadır: "İş sözleşmesinde genel bir biçimde, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabileceğini öngören bir düzenlemenin geçerli görülemeyeceği belirtilmelidir. ... Buna karşılık, iş sözleşmesi veya bunun eki niteliğindeki kaynaklarda somut olarak iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği; sözgelimi, işçinin işvere-

---

[59] Y9HD.,20.11.2012, 33327/38802, www.kazanci.com (13.7.2015); "İş Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesi olarak getirilen düzenleme işverenin feshine karşı getirilmiş, ancak işçinin iş sözleşmesi devam ederken, işinin veya işyerinin değiştirilmesi halinde, önceki işine veya işyerine işe iadesi yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu konuda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde işyeri sendika temsilcileri için önceki işe veya işyerine iadesi yönündeki hüküm dışında bir kural bulunmamaktadır. İşyeri sendika temsilcisi işçi açısından anılan hüküm dışında, toplu iş sözleşmesi hükümleri ile ayrık düzenleme getirilmediği sürece, bir işçi iş sözleşmesi devam ederken, eski işine veya işyerine iadesi şeklinde bir talepte bulunamaz. İşçinin görev yerinin değiştirilmesi, iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde ise, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. Belirtildiği gibi işçi sendika işyeri temsilcisi değilse veya toplu iş sözleşmesinde bu konuda ayrık düzenleme ile yargı yolu öngörülmediği sürece nakil işleminin iptalini isteyemez.", Y9HD., 8.10.2012, 32285/33332, www.kazanci.com (13.7.2015).

[60] Ali **Güzel**, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Semineri, İstanbul 2004, 119, 120. Farklı gerekçelerle aynı görüş için bkz. **Narmanlıoğlu**, Çalışma Koşullarında, 13 vd.

ne ait değişik işyerlerinde çalıştırılabileceği öngörülmüş ise, böyle bir hüküm hukuka uygun olur"[61].

Başka bir görüşe göre, iş sözleşmesinde veya personel yönetmeliği ile benzer kaynaklarda yer verilen bir hüküm, Kanunun amacı, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, Türk Medeni Kanunun 2. maddesine uygunluk koşuluyla, kural olarak geçerli sayılmalıdır[62]. Bu görüşe göre, "Doğrudan iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelik veya işyeri uygulaması işverene bu yönde bir hak tanıyorsa, işveren, işçinin muvafakatini aramaksızın, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik de yapabilir... Bununla birlikte, sözleşmenin işverene tanıdığı bu değişiklik yapma hakkı mutlak bir anlam ifade etmeyip iyiniyetle kullanılması gerekir"[63].

Bir başka görüşe göre ise, İş Kanununda işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutan bir hükme yer verilmemişse de, bunların yasaklandığı da belirtilmemiş olduğundan, iş sözleşmesinde işverene işçinin rızasıyla tanınan böyle bir yetkinin kullanılması sözleşmeye uygun olacaktır[64]. Bu görüşe göre, işçinin söz konusu rızası gerçek anlamda olmayıp çoğu zaman sırf işe girmek için yapılan bir beyan olarak ortaya çıkabilir. Bu nedenle, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmamakla birlikte, sözleşme özgürlüğüne dayanan bu tür değişiklik kayıtlarının, objektif koşullara ve dürüstlük kurallarına uygunluk bakımından denetlenmesi ve sınırlarının belirlenmesi, işçinin korunması açısından zorunludur[65].

---

61 **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 234-235.

62 **Alpagut**, İş Sözleşmesinin, 61, 62; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 391 vd.; **Süzek**, Değişiklik Feshi, 16;

63 **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 390 vd. **Şahlanan**'a göre, "İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklinde sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshin sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. İş ilişkilerinde esneklik ihtiyacı, farklı coğrafi alanlarda faaliyette bulunma, değişen sipariş durumları gibi nedenler çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı yaratabilir. Esasen bu yöndeki genel kayıtların geçerliliği, yasal düzenlemede, hüküm bulunsun veya bulunmasın her durumda dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilecektir. İşverene çalışma koşullarında değişiklik yapabilme yetkisi tanıyan sözleşme kayıtlarının geçerliliği konusunda yapılacak değerlendirmelerde önemli olan nokta, sözleşmenin kurulması aşamasında fiilen irade özerkliğini kullanamayan işçinin kötüniyetli uygulamalara karşı korunmasıdır. Bu nedenle bu tür kayıtların geçerliliği konusunda yapılacak değerlendirmelerde, sınırların belirlenmesi son derece önem taşımaktadır. İşverene çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisi tanıyan kayıtların geçerliliği kuşkusuz öncelikle genel sınırlamalara tabidir. Emredici hukuk kurallarına, işçinin kişilik haklarına temel hak ve özgürlüklere toplu iş sözleşmesine aykırı kayıtlar geçersizdir. İşçinin kişilik haklarını (işverene her türlü işte görevlendirme yetkisi tanıyan) iş sürelerinin belirlenmesini tamamen işverene bırakan, işverene ücretten indirim yetkisi tanıyan kayıtlarda olduğu gibi... İşverene bağımlılık unsurunun ve ekonomik üstünlüğün kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecek kayıtlar geçersizdir. Buna karşılık feshin son çare olması ilkesinin bir uygulaması olarak, işçinin işte verimsizliğine bağlı olarak başka bir işe verilebileceğine, yaptığı işin ortadan kalkması nedeni ile farklı bir işte görevlendirilebilmesine, işverenin işletmesine bağlı farklı coğrafi alanlarda bulunan aynı nitelikteki iş yerlerinde görevlendirilebilmesine ilişkin kayıtların geçerli olacağı kabul edilmelidir. Kuşkusuz bu yönde yapılan her uygulamanın Medeni Kanun'un 2. maddesindeki dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir.", Çalışma Koşullarında, 5.

64 **Şen**, 102; **Doğan Yenisey**, 119; **Erdem Özdemir**, İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, SÜHFD., 2004, S.3-4, 31 vd.

65 **Şen**, 102; **Doğan Yenisey**, 119; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 573.

Yargıtay bu konuda farklı yönde kararlar vermiştir. Bir kararında işverene işyeri değişikliği yapma yetkisi veren toplu iş sözleşmesi hükmünün değil, İşK.22 hükmünün uygulanması gerektiğini belirtmiştir[66]. Başka bir kararında farklı sonuca ulaşmıştır:

> *"Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin iş sözleşmesi hükmü uyarınca işyeri değişikliğinin kabulü gerekirken sözleşmesini feshetmesi haklı bir nedene dayanmamaktadır"[67].*

Yargıtay son kararlarında işverenin sözleşmeden kaynaklanan bu yetkisini iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanıp kullanmadığının araştırılması gerektiği görüşündedir:

> *"İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir."[68].*

Yargıtay iş sözleşmesindeki nakil koşuluna rağmen işçinin mazeret ileri sürerek işyeri değişikliğini kabul etmemesini eylemli olarak işçinin haklı feshi olarak kabul etmektedir:

> *"Somut olayda, davacının güvenlik görevlisi olarak çalıştığı, asıl işveren TMO nun fındık depolarının kapatılması üzerine, davalı şirket tarafından Rize Meslek Yüksekokulu'nda işe başlaması gerektiğinin tebliğ olunduğu izlenmektedir. Davacı babasının hastalığı nedeni ile gidemeyeceğini, daha yakın bir yere görevlendirilmesini ya da tazminatının ödenerek iş akdini feshedilmesini istemiştir. Sözleşmede Türkiye sınırları içine gideceğine dair nakil şartı vardır. Ancak iş koşulları ağırlaştığından davacı iş akdini Rize'deki işyerine gitmeyerek eylemli olarak haklı nedenle feshetmiştir. Davacının kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir"[69].*

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra tip iş sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmeliklerine işverenin çalışma koşullarında tek taraflı deği-

---

66 "Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar normatif hüküm olarak devam edeceği kuralı söz konusu ise de, yürürlüğün sona erdiği tarih ile fesih tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 10.6.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Fesh 24.6.2003 tarihinde gerçekleştirildiğine göre TİS hükmü değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.", Y9HD., 26.1.2004, 23105/1204. Kararın değerlendirmesi için bkz. **Alpagut**, İş Sözleşmesinin, 52-62; Y9HD., 7.6.2005, 24500/20470, www.kazanci.com (22.5.2008).

67 Y9HD., 10.5.2005, 22844/16135, Çalışma ve Toplum, 2005/3, 180-182.

68 Y9HD., 15.4.2014, 10473/15663, www.kazanci.com, (10.12.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 19.2.2007, 32938/4686, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 215-217; Y22HD., 27.2.2012, 9180/2815, www.kazanci.com (10.12.2014); YHGK., 11.10.2006, 9-613/644, www.kazanci.com (20.5.2008); Y9HD., 7.7.2005, 30947/24233, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı, Tekstil İşveren, Şubat-Mart 2006, 59-61. Kararı isabetsiz bulan değerlendirme için bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**, 4857 Sayılı İş Kanununun 22/1'inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararı Hakkında Düşünceler, Legal YKİ, 2007/4, 137 vd. Ayrıca bkz. Ertan **İren**, İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Saklı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, 74 vd.

69 Y9HD., 3.3.2015, 14194/3783, www.legalbank.net (24.4.2018)

şiklik yapabileceğine ilişkin hükümlerin konulabilme imkânı kalmamıştır[70]. Gerçekten TBK.24'e göre, "Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır".

Biz de, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile, şverene tek taraflı olarak değişiklik yapma yetkisinin verilebileceğine ilişkin görüşü paylaşıyoruz. İşK.22'de bu doğrultuda düzenleme bulunmamakla birlikte, bunu yasaklayan açık bir hüküm de yoktur. Ancak Yargıtay'ın kararlarında da belirttiği üzere işverene tanınan bu yetkinin iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir. İşveren tek taraflı değişiklik yapma yetkisini keyfi kullandığı takdirde yaptığı değişiklik geçersiz sayılmalıdır.

5- Kural olarak ücret borcunu ifa ettiğini iddia eden borçlu (işveren), bunu ispatla yükümlüdür[71]. Ancak işverenin borcunu yerine getirmiş olarak kabul edilebilmesi için, sadece ücreti ödediğini değil, bununla birlikte ücret ödeme borcuna uygun bir şekilde ve ödeme amacıyla hareket ettiğini de ispat etmesi gerekir.

Ücretin ödendiğinin ispatı konusunda ücret hesap pusulaları da önemli yere sahiptir. İş Kanununun 37. maddesine göre, "İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. 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. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır"[72].

İşveren, ücret hesap pusulası dışında işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları veya makbuzlarla ya da banka kayıtları ve dekontları ile de ücret ödemesini ispatlayabilir[73].

---

[70] **Süzek**, 667-668. Yazara göre, "... tip akitlerinde veya iç yönetmeliklerde değişiklik kayıtları yer alamayacağından, bunlarda yapılacak esaslı değişiklikler ancak İK 22 hükümlerine uyulmak suretiyle gerçekleştirilebilecektir.".

[71] "Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8, 32 ve 37 nci maddeleri gereğince, ücretin ödendiği hususunun işveren tarafından yazılı bir belge ile ispat edilmesi gerekmektedir. Dosya kapsamından, böyle yazılı bir belge bulunmadığı anlaşıldığı halde yasaya aykırı bir gerekçe ile bilirkişi tarafından tespit edilen ücret alacağı miktarından mahkemece takdiri indirim yapılması da hatalıdır.", Y9HD., 12.9.2012, 45641/29184. www.kazanci.com (16.12.2014). Aynı doğrultuda kararlar için bkz.Y9HD., 26.4.1993, 5786/6779. Çimento İşveren, Temmuz 1993, 23; Y9HD., 28.2.1991, 2063/3073. Tekstil İşveren, Ağustos 1991, 18; Y9HD., 22.6.1993, 15087/10838, Tekstil İşveren, Şubat 1994, 46; Y9HD., 17.10.1995, 21361/31703, YKD., Ocak 1996, 35; Y9HD., 14.10.2004, 6401/23124, Legal İHSGHD., 2005/5, 774; Y7HD., 9.5.2014, 23631/10898. Çalışma ve Toplum, 2015/3, S. 46, 309.

[72] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 169. "Ücret hesap pusulası, işçi tarafından imzalanması söz konusu olmadığından işveren bakımından bir ispat vasıtası değil, işçiye yapılan ödemenin türü ve niteliği konusunda yapılmış bir bilgilendirmedir."

[73] "İşçi ücretlerinin ödenmesi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesine göre, işçiye ücretinin elden veya banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan "ücret hesap pusulası" verilmesi zorunludur. İşverence verilmesi gereken bu belgede işçinin imzasının alınmış olması ücretin ödendiği anlamına gelir. Uygu-

OLAY 8

Ücretin ödendiğine ilişkin ispat yükü, bazı hallerde işverenden işçiye geçer. İşçinin ihtirazı kayıt öne sürmeden ücreti kabul etmesi ve daha sonra ücretin eksik ödendiğini iddia etmesi; işverenin ücret borcunu ifa etmiş olduğunu ispatlamasına rağmen işçinin aksini iddia etmesi halinde ispat yükü işverenden işçiye geçer[74].

Ücreti asgari ücretin üzerinde olmasına rağmen, ücret bordrosunu ihtirazı kayıt öne sürmeksizin imzalayan işçi, ücretinin asgari ücretin üzerinde olduğunu ispat yükü altındadır. İşçi, bu hususu ispatlarken yazılı delile dayanmak zorunda mıdır yoksa bu konuda tanık gösterebilir mi?

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları şu yöndedir:

> *"Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir"*[75].

Yargıtay bir kararında makine mühendisi olan işçinin asgari ücretle çalışmasını hayatın olağan akışına aykırı bulmuştur:

> *"Somut uyuşmazlıkta, davacı aylık ücretinin net 2.000 TL olduğunu ileri sürmüş, davalı ise davacının asgari ücretle çalıştığını, savunmuştur. Tanıklar, davacının ne kadar ücret aldığını bilmediklerini beyan etmişlerdir. Emsal ücret araştırması kapsamında meslek odasına yazılan yazıya verilen cevapta, makina mühendisi olan davacının 2010 yılında net 2.635 TL, 2011 yılında ise net 2.900 TL alabileceği belirtilmiştir"*[76].

---

lamaca çoğunlukla "ücret bordrosu" adı verilen belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir. Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir.", Y9HD., 21.1.2009, 34640/608, www.kazanci.com (16.12.2014); Y9HD., 5.5.2014, 9712/14518, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 512. Ayrıca bkz. Ali Nazım **Sözer**, Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler, Legal İSGHD., 2016/51, 1345 vd.

[74] **Tunçomağ**/**Centel**, 125; **Centel**, Ücret, 388; **Akı**, Yargıtay'ın 1993, 29

[75] Y9HD., 12.9.2012, 45641/29184, www.kazanci.com (16.12.2014). Ayrıca bkz. Y9HD., 21.11.2005, 9564/36542, Çalışma ve Toplum, 2006/2, 224, 225. Karar lehinde görüş için bkz. **Güzel**, Yargıtay'ın 2005, 51; Y9HD., 21.5.2003, 26754/8865. karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Bordro Dışında Ücret Ödendiğinin İspatı, Tekstil İşveren, Mayıs 2004, 38 vd.: "Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili kuruluşlardan emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir." Y7HD., 13.5.2014, 24187/10565, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 290; Y22HD., 10.12.2014, 25975/35090, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 587.

[76] Y9HD., 23.12.2015, 32762/36654, www.legalbank.net (24.4.2018); Y9HD., 5.4.2018, 13475/7753.

Olayda işçi, asgari ücretin üzerinde bir ücretle çalıştığını ve imzaladığı ücret bordrolarının gerçeği yansıtmadığını iddia ve ispat edebilir. Bu konuda, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinin ücrete ilişkin hükümleri yazılı delil niteliği taşır.

6- İş Kanununun 32/2. maddesine göre, ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk paras ile ödenebilir.

1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanununda ücretin kural olarak Türk parası ile ödeneceğinin öngörülmüş olması ve yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebileceğinin düzenlenmesi, bu hükmün emredici nitelikte olmadığını ortaya koymaktadır[77].

Taraflar ücretin miktarını yabancı para olarak kararlaştırabilecekleri gibi hem miktarını ve hem de öceme şeklini yabancı para (efektif para borcu) olarak kararlaştırabilirler. Örneğin ücretin 2000 Dolar olduğunu ve bunun dolar olarak ödeneceğini öngörebilirler. Böyle bir durumda ücretin dolar olarak ödenmesi gerekir[78]. Eğer taraflar ücreti yabancı para olarak kararlaştırmışlar ve ödemenin yabancı para ile yapılacağını açıkça kararlaştırmamışlarsa (yalın para borcu), işveren ödemeyi ödeme günündeki rayice göre Türk Parası ile yapabilir[79]. Bu durumda seçim hakkı işverene aittir ve işçi ödemenin mutlaka yabancı para ile yapılması için işvereni zorlayamaz[80].

Yargıtay'a göre;

> *"4857 sayılı İş Kanunu 32/2. maddesinde işçi ücretlerinin kural olarak Türk parası cinsinden ödeneceği düzenlenmiştir. Öte yandan Borçlar Kanunu 99/2. fıkrasına göre de yabancı para borcunun vadesinde ödenmemesi halinde alacaklı bu borcu vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak ödenmesini isteyebilir. Dairemizin kararlılık kazanan uygulamaları gereği söz konusu alacaklar için hüküm kurulurken ödeme tarihindeki Türk parası karşılığının ödeneceğinin hüküm fıkrasında belirtilmesi*

---

77 **Süzek**. 377.

78 Polat **Soyer**. 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümleri Üzerine Düşünceler", Türk- İş, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, Ankara 2003, 15, 16; **Süzek**, 377; **Eyrenci Taşkent Ulucan**. 155. Karşı görüş için bkz. **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 649; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**. 321-322. **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**. 102.

79 "Davacının aylık ücreti iş sözleşmesinin 4.1. maddesinde 15.000 Amerikan Doları karşılığı Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Buna göre davacının ücretinin Türk parası üzerinden ödeneceği öngörülmüştür. Davacı işçi bakiye süre ücretinin Amerikan Doları olarak hüküm altına alınması gerektiğini ileri sürerek bu yönde talepte bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Davacının ücreti, Türk Lirası üzerinden belirlendiğine göre, bakiye süre ücretinin de Amerikan Doları olarak kabulü doğru olmamıştır. Bakiye süre ücretlerinin ödenmesi gereken aydaki kur karşılığı ve Türk Lirası üzerinden hesaplanarak sonuca gidilmesi gerekir.", Y9HD., 22.2.2005, 11472/6007; Legal İHSGHD., 2005'8, 1772, 1773. "Davacı davalıya ait Libya'daki işyerinde çalışmış olup aralarındaki yazılı sözleşmeye göre ücret Libya Dinarı olarak belirlenmiştir. Ücretin dolar olarak ödeneceği veya ödendiği konusunda yazılı bir delil de mevcut değildir. Buna rağmen dava konusu alacakların Amerikan Doları olarak hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır. Libya Dinarı ülkemizce konvertol olmadığından ücretler Libya Dinarı olarak belirlenip Amerikan Dolarına bilahare de Türk Lirasına çevrilerek belirlenmeli ve Türk Lirası olarak hüküm altına alınmalıdır.", Y9HD., 2.4.2005, 25385/14236, Legal İHSGHD., 2005/7, 1310, 1311; Y9HD., 3.4.1995, 19016/10963, YKD., Eylül 1995, 1400. Ayrıca bkz.Y9HD., 8.6.1990, 3925/7031, Tekstil İşveren, Aralık 1990, 17 vd.; YHGK., 7.4.1993, 1341/145, YKD., Nisan 1994, 544 vd.

80 **Süzek**. 377.

gerekir. Yazılı şekilde yabancı para cinsinden hüküm kurulması talep dahi olsa hatalıdır[81].

İş Kanununda yer alan ve yukarıda açıklanan düzenlemeye göre ücretin, yabancı para birimiyle kararlaştırılıp ödenmesi mümkündür. Ancak 13 Eylül 2018'de yayınlanan Cumhurbaşkanlığı kararı ile 32 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kararda değişiklik yapılarak, Türkiye'de yerleşik kişiler arasında yapılacak hizmet sözleşmelerinde, sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamayacağı düzenlenmiştir (m.4/1,g). Karara göre ayrıca daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış bedeller, kararın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde Türk parası olarak taraflarca yeniden belirenecektir. Ancak yine de, Bakanlığın belirlediği bazı hallerde iş sözleşmelerinde sözleşme bedelinin ve bu sözleşmeden kaynaklanan ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak belirlenmesi mümkün olabilecektir (m.4/1,g)[82].

Olayda Türkiye'de yerleşik işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinde ücretin döviz veya dövize endeksli olarak kararlaştırılmış olması Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine aykırıdır. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinden önce kararlaştırılmış olan ücret, kararın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde taraflarca Türk Parası olarak yeniden belirlenmiş olması gerekir.

7- 4857 sayılı İş Kanunu işverenin ücreti gününde ödememesini ayrı bir hüküm ile düzenlemiş ve işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır[83]. Buna göre, "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (f.1). Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (f.2)".

Belirtmek gerekir ki, bu düzenleme belirli bir örgütün ya da başka kişilerin kararına uyarak işçilerin topluca ödenmeyen ücretler için işi bırakma girişimini kapsamamaktadır. İşçinin bireysel kararına dayanmayan ve toplu bir karar sonucunda işçilerin işi bırakmaları grev olarak kabul edilir[84].

---

81 Y22HD., 29.5.2017, 33792/12508, www.legalbank.net (24.4.2018).

82 RG. 12 Eylül 2018, 30534.

83 Geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, Legal İHSGHD., 2005/5, 19 vd.; Cevdet İlhan **Günay**, Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 36 vd.; M. Polat **Soyer**, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, 657 vd.; Melda **Sur**, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2006, 395 vd.; Şahin **Çil**, İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1271 vd.; Seracettin **Göktaş**, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008, 48 vd.; Ali **Güzel**, İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi, Çalışma ve Toplum, 2005/5, 123 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İşgörmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı), DEÜHFD, Prof.Dr. Burhan Ceyhan'a Armağan, C.2, İzmir 2012, 607 vd; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 174 vd.

84 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 160; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 175.

İşçilerin iş görme borcundan kaçınabilmeleri için ücretin ödeme gününden itibaren *yirmi gün* geçmiş olması gerekir[85]. Ayrıca işverenin ücreti ödememesi bir zorlayıcı nedenden kaynaklanmıyor olmalıdır. İşletmenin içinde bulunduğu parasal sıkıntı veya ekonomik kriz zorlayıcı neden olarak kabul edilemez[86]. Yirmi günlük süre iş günü değil, takvim günü olarak hesaplanır[87].

İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını sadece asıl ücret için değil ödenmeyen ücret ekleri için de kullanabilir[88].

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı süre içerisinde ücret almaya hak kazanıp kazanmadığı konusunda Kanunda açıklık yoktur. Bilim Kurulu tarafından hazırlanan Taslakta yer alan "işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar" hükmü Kanunda yer almamıştır. İşçinin bu durumda işverenden ücret isteyip isteyemeyeceğine yönelik öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, "Yasadan bu hükmün çıkarılması aslında farklı bir yorum getirmeye elverişli değildir. İş Kanunu'nun Borçlar Kanunu'nun daha liberal hükümlerinin gerisine düşmesi kabul edilemez. Kaldı ki ödemezlik defi karşısında alacaklı temerrüdüne düşen işverenin, çalışılmayan sürelere ilişkin ücreti ileriye doğru Borçlar Kanunu'ndaki genel hüküm çerçevesinde zaten verilmesi zorunludur (TBK.m.106). İşverenin hukuka aykırı olarak kendi eylemi ile oluşan bir durumdan kendi lehine sonuçlar çıkarması da iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesi, işverence gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin almaması halinde çalışmadan geçirdiği sürelerde ücretinin ve diğer haklarının saklı olduğunu belirttiğine göre, bu düzenleme kıyasen burada da aynı sonuca ulaşmak için yeterli bir neden oluşturur"[89].

Diğer bir görüş ise, kural olarak "ücret emeğin karşılığı (Any.md.55/1) olduğu istisnai olarak iş görme borucunu yerine getirmekten kaçınan işçinin hangi hallerde ücrete hak kazanacağı (1475 sayılı İşK.79, 83) ve çalışılmayan (emek sarf edilmeyen) hangi hallerde ücret ödeneceği yasalarla belirtildiği için "yirmi gün içinde" ödenmedi-

---

[85] **Ulucan**'a göre, "Yasanın her ay bir neden göstererek ücret ödemelerini geciktirme hakkı verdiği söylenemez. Ödeme olanağı olan işverenin ücreti geciktirme hakkı yoktur. Bu gibi durumlarda işçilerin yirmi günlük gecikme süresini beklemeleri düşünülemez. Böyle bir durum ortaya çıktığında, işçilerin kısa bir bekleme süresinden sonra iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmalarına bir engel yoktur.", **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 160.

[86] **Süzek**. 384; **Soyer**. Kaçınma Hakkı, 663.

[87] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 179.

[88] "İkramiyelerin ödenip ödenmediği hususu, iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, anılan ikramiyelerin ödenip ödenmediği, ödenmiş ise tarihi kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı; davacının eyleminin İş Kanunu'nun 34.maddesi kapsamında kalıp kalmadığı ve dolayısıyla geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.", Y9HD., 30.10.2007, 19022/31935, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Borcunu Yerine Getirmeme, Tekstil İşveren, Eylül 2008. Hukuk Eki 27, 2 vd. Yazara göre, "34'üncü madde anlamında işçiye iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı veren ücret, kök ücret olması gerekir."

[89] **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 161-162; Aynı görüş için bkz. Polat **Soyer**, 4857 Sayılı Yeni İş Kanununu Değerlendirme Konferansı Notları, 12-13 Temmuz 2003 Bolu, Türk-İş Dergisi Eki, 18; A. Can **Tuncay**, Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., 2005/6. 654; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**. 105; **Akyiğit**, Ücret, Gecken, 23, 24; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 332; **Süzek**. 386-387; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 155; **Sur**, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, 402; **Güzel**. Ücretin Ödenmemesi, 137 vd.

ğinden kendisi de "iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan" (ödemezlik def'inde bulunan) işçiye "ücret hakkı" doğmaz[90].

Yargıtay kararları ikinci görüş doğrultusundadır:

> *"İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödeme uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşta geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. 34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"*[91].

Biz de ilk görüşü paylaşıyoruz. Gerçekten işçiyi koruma amacıyla getirilmiş olan bir düzenlemenin işçinin aleyhine sonuçlar ortaya çıkarması düşünülemez. Bu nedenle Kanundaki boşluk kıyas yoluyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13/2 hükmüyle doldurulmalı ve işçinin çalışmaktan kaçındığı süre boyunca ücrete hak kazandığı kabul edilmelidir. Aksi takdirde işçilerin İşK.34 ile tanınan hakkı kullanabilmeleri fiilen imkansız hale gelecektir.

İşçi, ücretinin ödenmemesi halinde eda davası açarak ücretinin ödenmesini de isteyebilir. Ayrıca gününde ödenmeyen ücreti için mevduata uygulanan en yüksek faiz de talep edebilir (İşK.34). İşçinin ödenmeyen ücret için faiz talep hakkı, ödeme gününden itibaren işlemeye başlar[92]. Ancak ödenmeyen ücretler için faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı sadece asıl ücret için değil, ücret ekleri için de uygulanmalıdır[93]. İşçinin ödenmeyen ücreti için mevduata uygulanan en yüksek faizi isteyebilmesi için, ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmiş olmasına gerek yoktur. Ücretin geciktiği her halde bu faiz oranı uygulanır[94]. Öte yandan, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret alacağının ödenmemesi nedeniyle açılan eda davalarında işveren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödemek zorundadır (STİSK.53/2).

Yargıtay ücret ödemesindeki gecikmeye bağlı olarak iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ceza koşulunun geçerli olduğuna karar vermiştir[95].

---

[90] **Demir**, 145. Aynı görüş için bkz. **Güven Aydın**. 123; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 693-694; Cevdet İlhan **Günay**. Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yı Armağanı, Ankara 2006, 489 vd.

[91] Y9HD., 10.2.2005, 13259/3782, Leçal İHSGHD., 2005/6, 124 vd. Aynı doğrultuda 27.10.2004, 8507/24281, Leçal İHSGHD., 2005/5, 763, 764.

[92] **Günay**. Ücretin, 488. Ayrıca bkz. Fevzi **Demir**, İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları, Legal YKİ, 2006/1, 75 vd.

[93] "10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde, gününde ödenmeyen ücretler için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı kuralına yer verilmiştir. Maddede sözü edilen ücretin, geniş anlamda ücret olduğu kabul edilmeli ve buna göre işçiye gününde ödenmeyen ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri için de bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir." Y9HD., 11.1.2005, 5800/462, www.kazanci.com (21.5.2008).

[94] **Süzek**. 382. Karşı görüşte olan **Demir**'e göre mevduata uygulanan en yüksek faiz 20 günlük süreden sonra başlar. Bkz.146.

[95] "4857 Sayılı İş Kanunu'nda konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. Belirsiz süreli sözleşmelerde cezai

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda işçi iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkına da sahiptir. Gerçekten, İşK.24/II,e'de, "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun hesap edilmez veya ödenmezse" işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirebileceği düzenlenmiştir.

İşçinin fesih hakkının doğabilmesi için işverenin gerçekten ücret ödemekten kaçınmasının varlığı aranmalıdır[96]. Başka bir ifade ile işverenin keyfi bir şekilde ücret ödeme borcunu yerine getirmemiş ya da gereğince ifa etmemiş veya geciktirmiş olması gerekir[97]. Bu nedenle unutkanlık yüzünden ödemenin gecikmesi veya beklenen banka havalesinin gelmemesi yahut kasa anahtarlarının kaybolması gibi durumlar, ücret ödememe olarak kabul edilmemektedir[98]. Ücretin geç ödenmesi halinde işçinin fesih hakkının sınırını iyiniyet kurallarına göre belirlemek gerekir[99]. İşyerinin içine düştüğü parasal sıkıntı veya genel ekonomik kriz işçilerin ücretlerinin ödenmemesinin veya ödemenin ertelenmesinin haklı gerekçesini teşkil etmez[100].

Madde metninde belirtilen ücret, asıl ücret dışında ücret eklerini de kapsar[101]. İşverence sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi halinde de işçi fesih hakkını kullanabilir[102].

Olayda C, işverenin ücretini ödememesi gerekçesiyle iş görmekten kaçınabilir. Bu durum ayrıca iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep teşkil eder. Yargıtay'ın bir kararında da bu husus açıkça ifade edilmiştir:

şart konulamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesinde asgari çalışma süresi kararlaştırılabilir ve bu asgari süreye riayeti sağlama amacına yönelik cezai şart kararlaştırılabilir. Dolayısıyla gerek belirli gerekse belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, belirli süreli olduğu iddia edilen iş sözleşmesinin süresinden önce feshi şartına bağlı cezai şartın sonuç doğurabilmesi için, öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığının tespiti gerekir. Somut olayda davacı davalıya ait tıp merkezinde 20.6.2012-2.11.2012 arasında kadın doğum doktoru olarak çalışmıştır. 4857 Sayılı Kanun'un 11. maddesindeki düzenleme karşısında, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Dosyada mevcut 18.6.2012 tarihli bir yıllık doktor sözleşmesinin 4. maddesinde "ücret çalışılan ayı takip eden ayın ilk haftası ödenir, hekime çalıştığı her av için 16.000 TL ödenir, gecikmelerden dolayı sözleşme akdinin feshi halinde sözleşmenin toplam bedel 192.000 TL hekime ödenir." düzenlemesi bulunmaktadır. Bu durumda söz konusu sözleşme ile ücretin geç ödenmesi ya da ödenmemesi halinde iş sözleşmesinin feshi söz konusu olduğunda işçi lehine cezai şart kararlaştırılmıştır. Dosya kapsamından belirsiz süreli iş sözleşmesi işçi tarafından haklı sebeple feshedildiğinden davacının sözleşmede kararlaştırılmış olan cezai şart talep etme hakkı bulunmaktadır. Mahkemece cezai şart talebi kabul edilmelidir, ancak bu alacaktan Borçlar Kanunu 182/son maddesi gereği davacının cezai şart alacağı hesaplanırken sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken süreler de dikkate alınmak suretiyle uygun bir indirim yapılmalıdır. Bu durumda yazılı gerekçeyle ceza şart alacağının reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 2.6.2015, 8596/19057, www.kazanci.com (30.4.2018).

96 **Centel**, 180; **Güzel**, Yargıtay'ın 1993, 78.

97 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 690.

98 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 583; **Centel**, 180.

99 **Süzek**, 699; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 690.

100 **Süzek**, 699.

101 "Davacı tarafından davalıya gönderilen 24.10.2002 tarihli fesih ihtarnamesinde ücretlerinin yasaya uygun şekilde hesaplanıp ödenmediği de gerekçe gösterilerek hizmet akdinin 1475 sayılı yasanın 16/II maddesi gereğince feshedildiği bildirilmiştir. Ücret geniş bir kavram olup hafta ve genel tatil ücretlerini de kapsamaktadır. Davacının hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin işverence yasaya uygun şekilde hesaplanıp ödenmediği mahkemece kabul edilerek anılan alacaklarla ilgili davacının istekleri kabul edilip hüküm altına alınmıştır. Böyle olunca davacının hizmet akdinin haklı nedenlerle davacı tarafından sona erdirildiğinin kabulü gerekir." Y9HD., 10.11.2004, 10295/25574, Legal İHSGHD., 2005/5 275.

102 **Süzek**, 698.

"Davacının mevzuat gereğince, 14.10.1989 ile 16.10.1989 tarihleri arasında ödenmesi gereken ücretinin 24.10.1989 tarihine kadar ödenmediği, taraflar arasında tartışma konusu değildir. Bu durumda davacının hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı doğmuştur. O halde kıdem tazminatına karar vermek gerekir. Davalının (işverenin) mali imkânsızlık içinde bulunması davacının bu hakkını engellemez"[103].

İşçinin ücretini az bularak veya istediği artışın yapılmaması üzerine iş sözleşmesini feshetmesi ise, İşK.24/II,e kapsamına girmez. Belirtilen gerekçe ile yapılan fesih, bildirimli fesih hükümlerine tabidir. Bu durumda da işçi ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunamaz[104].

Son olarak belirtmek gerekir ki, tüm bunların dışında işçinin TMK.950 uyarınca, ücret alacağı ödeninceye kadar işverenin rızasıyla zilyedi bulunduğu ve niteliği itibariyle de ücret alacağıyla ilişkili olan işverene ait taşınır ve kıymetli evrak üzerinde hapis hakkı vardır. TMK.950 "Alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması hâlinde, borç ödeninceye kadar hapsedebilir."

8- İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan *üç aylık* ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur (İSK.ek.1)[105].

Ücret Garanti Fonunun oluşum ve uygulanmasına ilişkin esaslar, bu amaçla çıkarılan *Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği* ile düzenlenmiştir. Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında işletilir ve yönetilir (ÜGFY.5).

İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde ücret garanti fonundan sadece İş Kanununun kapsamına giren işçiler değil; İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan tüm çalışanlar yararlanırlar.

Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son *bir yıl* içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak asıl ücret üzerinden ödeme yapılır. Yönetmeliğe göre, *işçi alacak belgesi* işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır. Günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz (ÜGFY.9/1-3).

---

[103] Y9HD., 7.5.1991, 137/8207, Tekstil İşveren, Eylül 1991, 17. Ayrıca bkz. 22.11.1993, 8652/16864. Tekstil İşveren, Mayıs-Haziran 1994; Y9HD., 18.3.1993, 9387/4445. İş ve Hayat Ekim-Kasım 1993, 28.

[104] "Davacı işçinin kendisine ödenen ücreti az bulduğu için hizmet sözleşmesini kendisinin feshettiği durumlarda ihbar ve kıdem tazminatları söz konusu olmaz." Y9HD., 21.5.1993, 13556/8891, İHD., Temmuz-Eylül 1993, 460, 461. Aynı doğrultuda Y9HD., 4.11.1998, 12863/15594, Çimento İşveren, Ocak 1999, 424; Y9HD., 19.2.1998, 67/2241, Tekstil İşveren, Ağustos 1998, 17, 18; Y9HD., 8.3.2004, 15604/4330, Çimento İşveren, Mayıs 2004, 53, 54.

[105] Geniş bilgi için bkz. Refik **Korkusuz**, İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum, Ücret Garanti Fonu, Legal İHSGHD., 2004/4, 1328 vd.; Refik **Korkusuz**, İşçi Alacaklarının Korunması, Ankara 2004; Talıphan **Kıymaz**, Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7, 36 vd.; M. Gökhan **Türe**, Türk İş Hukukunda İşverenin İflası, Ankara 2017.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının *yüzde biri*dir (İSK.ek.11/2).

İşçi, aynı işverenle olan iş ilişkilerinde aciz vesikasına dayanarak Ücret Garanti Fonundan bir kez yararlanabilir. İşçinin, Fon tarafından karşılanmayan ücret alacağını genel hükümlere göre tahsil edebilme hakkı saklıdır[106]. Bu Yönetmelik kapsamındaki işverenlerin işsizlik sigortası primi ödememiş olmaları, işçilerin bu Yönetmelikteki haklardan yararlanmalarına engel teşkil etmez (ÜGFY.9/3,4).

İflasta bazı alacaklara öncelik tanınmıştır. Ücrete ilişkin alacaklar da işverenin iflası halinde, özel bir korumadan yararlanan imtiyazlı alacaklardandır[107]. Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanmayan miktar ise ayrıcalık sağlayan hükümler çerçevesinde talep edilebilir[108].

İşverenin iflası durumunda, işçilerin iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde işleyen kanun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen menfaatleri, ihbar ve kıdem tazminatları, kamu alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada yer alırlar (İİK.206, 207). Bir diğer ifade ile, iflas masasında bulunan malların satışı sonunda sağlanan paradan rehin alacakları, masa alacakları, kamu alacakları ve özel kanunlarla ayrıcalığı kabul edilmiş alacaklar ödendikten sonra, İİK.206'daki sıraya göre birinci sıra içerisinde bulunan ücret alacaklarının ödemesi yapılır. Bunlar ödendikten sonra diğer sıradaki alacakların ödenmesine geçilir[109].

İİK.206'da düzenlenen ve birinci sırada yer alan alacaklar şunlardır: "A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları,".

Olayda A, ücret alacağını öncelikle Ücret Garanti Fonundan, varsa kalanı iflas masasına kaydettirmek suretiyle imtiyazlı olarak alma hakkına sahiptir.

---

[106] Geniş bilgi için bkz. Hakan **Keser**. 4857 Sayılı İK. ve 2004 Sayılı İİK Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Acizinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkisi, Legal İHSGHD., 2006/12, 1182 vd.; Gizem **Sarıbay Öztürk**, İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1447.

[107] Geniş bilgi için bkz. Ufuk **Aydın**. Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, Kamu-İş, Ocak 2000, 67 vd.; N. Binnur **Sümer**. İşçi Ücretlerinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflası İle İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması, SÜHFD., Prof.Dr. Şakir Berki'ye Armağan, Konya 1996, 225; **Keser**. İşverenin Aczi, 1182 vd.

[108] **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 154; **Güven**, **Aydın**, 127-128; **Aktay**, **Arıcı**, **Senyen-Kaplan**, 112.

[109] **Centel**, Ücret, 346.

OLAY 9

PARÇA BAŞINA ÜCRET

OLAY

A, İ'ye ait kundura imalathanesinde çalışmaktadır. A, İ'nin verdiği malzemeleri kullanmak suretiyle, İ'nin işyerinde kundura imal etmekte ve imal ettiği her kundura başına 25 TL. ücret almaktadır. A, her hafta işyerinde kırk beş saat çalışmaktadır.

Yeni sezonun açılışı ve aşırı talep üzerine İ, A'nın bir ay süreyle her gün ikişer saat daha fazla çalışma yapmasını istemiştir. A, İ'nin istediği süreyle fazla çalışma yapmış, ancak bu çalışması için ek bir ücret alamamıştır.

A, işyerinde bir yılı doldurduktan sonra işverenden yıllık izin istemiştir. A'nın bu talebini işveren kabul etmiş, ancak yaptığı işe göre ücret ödediği gerekçesiyle, kendisine izin süresi için herhangi bir ödemede bulunmasının mümkün olmadığını söylemiştir.

İ, izin konusunda çıkan tartışma sonrasında A'yı işten ayrılmaya zorlamak için daha önce verdiği malzemenin dörtte birini vermeye başlamıştır. A, işverenden eline geçen ücretin bu uygulama ile azaldığını ve gündelik ücretle çalışmak istediğini belirtmiştir. A, söz konusu isteğinin İ tarafından kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini feshetmiştir.

SORULAR

1- İ ile A arasındaki hukuki ilişkinin niteliği nedir?

2- A'nın almış olduğu ücretin türü nedir?

3- A'nın bir ay süre ile her gün iki saat yaptığı fazla çalışma karşılığında ek ücret isteyebilmesi mümkün müdür?

4- A'nın izin ve izin ücreti talebi yerinde midir?

5- A'nın iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir?

CEVAPLAR

1- Parça başına ücretle çalışan ve yaptığı parça sayısına göre ücret alan işçiler ile işveren arasındaki iş ilişkisi, bir ücret karşılığında bir eser imal edilmesi şeklinde tanımlanan eser sözleşmesi (TBK.470) ile birçok bakımdan benzerlik gösterir[1].

[1] Parça başına ücret hakkında geniş bilgi için bkz. M. Fatih **Uşan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret Ankara 2003.

OLAY 9

İş sözleşmesi ile eser sözleşmesini birbirinden ayıran en önemli kıstas, *bağımlılık unsuru*dur. Eser sözleşmesinde, işgören kimse (müteahhit), ücret karşılığında iş sahibine bir şeyin yapılmasını taahhüt eder. İş sahibi, işgören kişiye (müteahhide) ancak, çalışmasının sonucu hakkında talimat verebilir. Dolayısıyla, işgören (müteahhit), çalışma esasları ve saatleri açısından iş sahibine bağlı olmaksızın serbestçe çalışabilir[2]. Oysa iş sözleşmesinde, işçi yaptığı işin sonuçlarından sorumlu olmaz. İşçi, işi belirli veya belirsiz bir sürede, işverenin talimatlarına bağlı olarak yapar ve çalışma esasları hakkında serbest değildir. Ayrıca, iş sözleşmesinde işin idaresi işverene aittir[3].

İş sözleşmesinde ekonomik risk işveren tarafından, eser sözleşmesinde ise işi gören kişi tarafından yüklenilir[4].

Parça başına ya da yapılan işe göre ücret alarak çalışma durumunda, sözleşmenin konusu "sonuçlandırılmış iş (eser)" değil; devam eden veya edecek olan belirli zaman kesitlerinde belirli sayıda veya belirli ölçüde yahut da belirli ağırlıktaki eşya imalidir[5].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında "iki sözleşmeyi birbirinden ayırmada iş sözleşmesinin bir hizmeti konu edinmiş olmasını, eser sözleşmesinde ise bir işi, belirli bir sonucu meydana getirmenin önemli olduğunun göz önünde" tutulması gerektiğini hükme bağlamıştır[6].

Yargıtay, bir ayakkabı imali işyerinde yaptığı ayakkabı sayısına göre ücret alan, bu surette parça başı esasına göre çalışan davacının çalışmasını eser sözleşmesine dayandıran yerel mahkeme kararını, "Parça başı çalışmalar da hizmet akdi kavramı içerisindedir. Böyle olunca davacı iş akdi ve İş Kanununa dayanarak işçilik haklarını isteyebilir. (1475 sayılı) İş Kanununun 14. maddesinin 9. fıkrasında parça başı usulüyle çalışanlar için kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağı gösterilmiştir. Davacının bir süre başka yerde çalışmış olması davalıya ait işyerinde çalışmadığını göstermez. Parça başı işini artan zamanda yapması mümkündür." gerekçesiyle bozmuştur[7].

---

2 **İzveren**, 60; **Reisoğlu**, 56; **Esener**, 129; **Saymen**, 411; **Narmanlıoğlu**, 179.

3 **Erdoğan**, 163, 164; **Antalya**, , 457.

4 **Reisoğlu**, 58.

5 **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1986, 11.

6 YHGK., 27.9.1978, 10-199/772, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun On Yıllık Emsal Kararları 1975-1984, 245, 246.

7 Y9HD, 4.2.1986, 11686/1162, Tekstil İşveren, Ekim 1986, 16, 17. Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Davacının, davalıya ait fabrikada zımpara taşlama bölümünden geler makinaların çapağını temizlediği, parça başına ücret aldığı, ücret karşılığı fatura verildiği, bu faturaların başka şahıslarca kesildiği, hizmetin ifasında, davalıya ait aletlere elektriğin kullanıldığı, hizmetin işyerinde icra edildiği, işyerine iş olduğu zamanlarda geldiği cosya içeriğinde mevcut delillerden anlaşılmaktadır. Davacının parça başına ücret alması, ücretin ödenme şekline ilişkin olup hukuki ilişkinin hizmet akdi niteliğini engellemez. Öncelikle davacının kendi nam ve hesabına çalışmasından dolayı vergi mükellefiyeti olup olmadığı araştırılmalıdır.", Y10HD., 12.4.1994, 805/6829, www.kazanci.com (17.1.2015); "Davacının, anılan tarihler arasında davalıya ait terzihane işyerinde çalıştığı, pantolon diktiği, parça başına ücret aldığı, ayrıca diğer terzilerden de iş alıp evinde diktiği, tanıkların birbirini doğrulayan ve tamamlayan ifadeleri ile sabit olmuştur. Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi ilişkisi olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Çalışma, Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinde belirtilen çerçeve içinde ve "zaman" ile "bağımlılık" unsurlarını içerecek biçimde gerçekleşmiş ise aracaki ilişkinin hizmet akdine dayandığının kabulü gerekir. Zaman unsuru, çalışanın işgücünü, belirli ya da belirli olmayan bir süre içinde, işverenin buyruğunda bulundurmasını kapsar. Çalışan, bu süre içinde işverenin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getirecektir. Bununla birlikte ayrık durumlar dışında, sigortalı sayılabilmek için bunlardan ayrı olarak, hizmet sözleşme-

Parça başına veya götürü işte belirli süre çalışmanın mı, yoksa sonucun mu ön planda tutulduğunun belirlenemediği hallerde, sözleşme taraflarının niyetleri göz önünde tutularak ve yaşam deneyimlerine dayanılarak sözleşme türü saptanmalıdır. Özellikle taraflarca kabul edilen haklar ve borçlar, işin ekonomik amacı, çalışan işyerinin sermaye ve gelişimi, rizikonun kimin tarafından taşındığı gibi hususlar, iş sözleşmesi-eser sözleşmesi ayrımında dikkate alınmalıdır[3].

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle İ ile A arasındaki ilişki, iş ilişkisidir. Zira A, İ'ye bağımlı olarak ücret karşılığında, belirli bir işin ifası borcu altındadır. A'nın aldığı ücretin parça başına olması, aralarındaki ilişkinin iş ilişkisi olmadığı anlamına gelmez.

2- A'nın almış olduğu ücretin türü, *parça başına ücret*tir. Parça başına ücrette, işçinin çalışması sonucu ürettiği mal veya yaptığı hizmet esas alınarak ücret hesap

sinin öngördüğü edimin işverene ait işyerinde görülmesi ve ücret koşullarının da gerçekleşmesi gerekir. Davacı, davalıya ait işyerinde davalının denetiminde çalışmış ve parça başına ücret almış olduğuna göre hizmet akdinin "zaman", "bağımlılık", "ücret" ve "işyeri" koşullarının gerçekleştiği ortadadır. Kaldı ki, Borçlar Kanunu'nun 322. maddesine göre, parça başına yapılan hizmet sözleşmesinde, işçi, işverenin nezareti altında çalışmamış olsa dahi aradaki hukuki ilişki, istisna akdi olmayıp hizmet akdidir.", Y10HD., 19.6.1990, 5390/6204, www.kazanci.com (17.1.2015); "Davacının; konfeksiyon işyerinin; zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi şverenin emir ve talimat doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekirken aksine görüşle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır", Y21HD., 8.6.2000, 4584/4611, www.kazanci.com (17.1.2015); "Sigortalı sayılabilme yönünden gerek ücretin kendisi, gerekse ödenme biçim ve yöntemi zorunlu bulunmamaktadır. Parça başına ücret, götürü ücret, part-time çalışma karşılığı yapılan ödeme biçimleri sigortalılık koşullarını etkilemez. Sigortalılık statüsünün oluşumu için herhangi bir şekil koşulu öngörülmemiştir. Resmi veya yazılı bir sözleşme biçimi şart değildir. Asıl olan sigortalının çalışmaya başlama durumudur. Eylemli olarak gerçekleşen bu durum sonucu sigortalılık statüsü kendiliğinden oluşur. İstisna akdinde ise; bir eserin ücret karşılığında yaratılması asıldır. İstisna akdinde, ücretin tespitinde eser göz önünde tutulur. İş sahibinin talimat verme yetkisi ise, elde edilecek sonuç içindir. Hâlbuki hizmet akdinde emir ve talimat yetkisi, işçinin çalışma yerinin işe başlangıç ve sona eriş saatinin işverence tespitti biçimindedir. Hizmet akdinin belirleyici ve ayırıcı unsurları "zaman ve bağımlılık" dır. Başka bir anlatımla, "zaman ve bağımlılık" unsurlarını birlikte gerçekleştirecek biçimde çalışmanın varlığı halinde aradaki ilişkinin hizmet akdine dayandığı söz götürmez. İstisna akdinde müteahhit eser meydana getirmekten ibaret bir iş görme edimini borçlanmaktadır. Bir iş görme borcu doğuran sözleşme olmakla beraber, burada önemli olan, çalışmanın kendisinden ziyade, bu çalışma netcesi ortaya çıkan ve objektif olarak gözlenmesi kabil sonuçtur. Müteahhit, iş sahibi ile akdi ilişkiye girerken bir sonuç (eser) meydana getirmeyi taahhüt etmektedir. Bu anlamda eser, bir iş görme faaliyetinin maddi veya maddi olmayan sonucudur. Kuşkusuz bağımsız bir varlığı değiştirmeye, işlemeye veya biçimlendirmeye yönelik edimler de eser kavramına dâhil sayılır ve istisna sözleşmesinin konusunu oluştururlar. Ücret belli bir süre çalışıldığı için değil, netice için ödenmektedir. Müteahhidin, kararlaştırılan zamandan önce taahhüdünü yerine getirmesi, ücret üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyecektir. İstisna akdinde ekonomik risk müteahhit tarafından yüklenirken, hizmet akdinde işveren tarafından karşılanacaktır. Hizmet akdinde belirli bir süre çalışmak ön planda iken, istisna akdinde zaman belirleyici olmayıp, sonuç ön planda tutulmaktadır. Hizmet akdinde, işçinin işi ifa, özen gösterme, sadakat borcuna karşılık, işverenin ücret ödeme, ihtimam ve yardım gibi borçları bulunmaktadır. Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında, çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir çalışmadır. Eğer ki çalışan, işgücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştıranın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir.", Y21HD., 4.6.2012, 13750/11372, www.kazanci.com (17.1.2015); Y9HD., 26.10.2015, 30228/29979, www.legalbank.net (24.4.2018).

[3] **Reisoğlu**, 58.

edilir[9]. Bir diğer ifade ile parça başına ücrette, ücret yapılar işin sonucuna göre belirlenir.

Türk Borçlar Kanununun 412. maddesinde işveren için birim ücreti bildirme yükümlülüğü öngörülmüştür. Buna göre, işçi, sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirimi yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlüdür.

Parça başına ücret, işçiyi daha verimli çalışmaya özendirir. Gerçekten bu ücret sisteminde işçi ortaya koyduğu verim kadar ücrete hak kazanır. İşveren de işçiye ondan elde ettiği verim kadar ücret öder. İşçinin çıkardığı iş kadar ücret alacak olması, işçiyi daha verimli çalışmaya özendireceği için, üretimin artmasında da bu ücret sistemi etkin rol oynar[10].

Parça başına ücretin belirttiğimiz yararlarının yanı sıra, bir takım sakıncaları da vardır. İşçinin daha çok ücret elde etmek amacıyla, tüm gücüyle çalışması, onun fiziki ve ruhi açıdan olumsuz yönde etkilenmesine sebebiyet verir. Bu ise, iş kazaları ve hastalıkların artmasına neden olur. Bunun dışında işverenin, işçiye çeşitli nedenlerle yapabileceğinden daha az iş vermesi halinde ise, işçinin ücretinde azalma meydana gelir[11].

3- Fazla çalışma, "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmadır." (İşK.41).

İşçinin kanunda öngörülen haftalık çalışma süresinin üstünde çalışma yapması fazla çalışma ücretine hak kazanması için yeterlidir. Bu açıdan, işçinin bağlı olduğu ücret sisteminin bir önemi yoktur. Bir diğer ifade ile fazla çalışma ücreti, sadece zaman esasına göre çalışan işçilere verilmiş bir hak değildir[12]. Zaman esasına göre çalışan işçilerin yanı sıra, verime göre ücret ve yüzde usulü ücretle çalışan işçiler de kanunda düzenlenen koşullar gerçekleştiği takdirde, fazla çalışma ücretine hak kazanır[13].

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen

---

[9] **Centel**, Ücret, 101; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 635; **Elbir**, İş Hukuku, 93; **Süzek**, 364; **Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 164; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 150.

[10] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 315; **Ekonomi**, 132; **Narmanlıoğlu**, 290; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 147; **Güven/Aydın**, 114.

[11] **Narmanlıoğlu**, 291; **Ekonomi**, 132; **Centel**, Ücret, 104.

[12] "Tanık anlatımları ve bilirkişi raporundan, davacı işçinin işyerinde bahşişle çalıştığı görülmekte olup, bu husus mahkemenin de kabulündedir. Ne var ki mahkemece fazla mesai isteği ile ilgili olarak değerlendirme yapılırken bu şekilde bahşişle çalışan bir kimsenin yaptığı takdirce fazla mesai karşılığı ücretini de aldığı görüşü benimsenerek bu isteğin reddine karar verilmiştir. İşçi parça başı usulü ile ya da bahşişle çalışıyorsa fazla mesai yaptığı saatlerin karşılığı normal ücreti almış kabul edilmeli fakat İş Kanunu'nda öngörülen zammın ise ücrete dâhil olmadığı için bu kısım üzerinde işçinin hakkı olduğu da düşünülmelidir. Bu açıklamalar karşısında mahkemece mevcut deliller bir değerlendirmeye tabi tutularak gerçekten davacının 7,5 saatlik normal çalışma dışında fazla mesai yapıp yapmadığı, yaptıysa süresinin ne kadar olduğu belirlenmeli ve olumlu sonuca varıldığı takdirde de fazla mesainin % 50'lik zammı saptanarak bulunan miktara karar verilmelidir." Y9HD., 10.6.1997, 5822/11244, www.kazanci.com, (15.5.2008).

[13] Y9HD., 21.5.1991, 7331/3784, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.2, 304.

hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu yöntemin uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, *yüzde elli* fazlası fazla çalışma ücreti, *yüzde yirmi beş* fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir (FÇY.4/3)[14].

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle, A'nın fazla çalıştığı süreler için fazla çalışma ücreti istemesi yerindedir.

4- İş Kanununun kapsamına giren bir işyerinde çalışan ve işyerine girdiği günden başlayarak en az bir yıl çalışmış olan işçi, yıllık ücretli izne hak kazanır (İşK.53/1).

İş Kanununun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilerin ve niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakları yoktur (İşK.53/5). Bunun yanı sıra süreksiz işlerde çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar[15].

Görüldüğü üzere, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilme açısından işçinin bağlı olduğu ücret sisteminin bir önemi yoktur. Bir diğer ifade ile yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için zaman esasına göre çalışma zorunlu değildir. Zaman esasına göre çalışanların yanı sıra, verime göre ücret ve yüzde usulü ücret esaslarına göre çalışan işçiler de yıllık ücretli izne hak kazanırlar.

Verime göre ücretle çalışan işçilerin yıllık izin ücretlerinin nasıl hesaplanacağı hususu, İşK.57/3 ile hükme bağlanmıştır. Buna göre, "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 bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır".

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle, A'nın yıllık ücretli izin isteği yerindedir.

5- Daha önce de belirttiğimiz üzere, parça başına ücretin en önemli sakıncalarından birisi, işverenin işçiye çeşitli nedenlerle yapabileceğinden daha az iş vererek

---

[14] "Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.", Y9HD., 3.4.2014, 4903/11376, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 382. Ayrıca bkz. 7HD., 4.11.2014, 10808/20082, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 383.

[15] Yıllık ücretli izin konusu bir başka olayda ayrıntılı olarak inceleneceği için bu soruda sadece verime göre ücret esası ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı hususu ele alınacaktır.

onun ücretinde azalmaya sebebiyet verebilmesidir. TBK.411, bu sakıncayı ortadan kaldırabilmek için, işçinin bu durumda *iş verilmesini isteme hakkı* olduğunu hükme bağlamıştır. Buna göre, "İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür".

Hükümde ayrıca işverenin parça başına ücretle çalışan işçiye yeterli iş vermemesinin sonuçları da düzenlenmiştir: "İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür." (TBK.411/2, 3).

Parça başına ücretin belirttiğimiz sakıncasını ortadan kaldırmak amacıyla, bir başka hüküm de İşK.24/II,f'de yer almıştır. Buna göre, "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 fesih yoluyla sona erdirebilir.

Uygulamada verime göre ücretin bazı sakıncalarını çiderebilmek için, bu ücret sistemi genellikle, zamana göre ücretle birlikte uygulanmaktadır. Bir diğer ifade ile verime göre ücret ile zamana göre ücretten oluşan *karma sistem* benimsenmektedir. Bunun için de asgari bir saat ücreti işçiye garanti edilmekte veya saat ücreti ile birlikte önceden tespit edilen normal bir sayıdan fazla parça yapması halinde, ayrıca prim ödenmektedir[16]. Hemen belirtmek gerekir ki; taraflar kararlaştırmış olmasalar da İşK.39'da düzenlenen asgari ücretin, "iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi" hakkında uygulanması zorunludur. Bu nedenle yaptığı iş ile asgari ücretin altında ücret elde eden işçiye, işveren bu ücretle, asgari ücret arasındaki farkı ödemek zorundadır[17].

Olayda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya iş ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, asgari ücretin altında olmamak kaydıyla, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Aksi takdirde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir (İşK.24/II,f).

[16] **Esener**, 174; **Demir**, 137; **Aktay-Arıcı-Senyen-Kaplan**, 107.
[17] **Narmanlıoğlu**, 288.

OLAY 10

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ

OLAY

A, İ tarafından yapımı üstlenilen ve iki yılda tamamlanması öngörülen bir inşaatta, 15.8.2015-14.8.2017 tarihleri arasında geçerli olacak iki yıllık iş sözleşmesi ile gece bekçisi olarak çalışmaya başlamıştır. İnşaatı yaptıran kamu kuruluşunun yeterince ödenek ayıramaması nedeniyle inşaat beklenilen tarihte sona ermemiş ve binanın 2020 yılında kadar tamamlanması kararlaştırılmıştır.

İ, A'nın iş sözleşmesini inşaatta hırsızlık yaptığı gerekçesiyle 29.3.2017 tarihinde feshetmiştir.

B, İ tarafından 15.8.2015 tarihinde aynı inşaatta duvar işçisi olarak çalışmak üzere iki yıl süreli bir iş sözleşmesi ile işe alınmıştır. Yeterli ödenek ayrılamamasına bağlı olarak inşaatın ne zaman biteceğinin belli olmaması nedeniyle İ, B ile her yılın sonunda yeniden bir yıllık iş sözleşmesi yaparak inşaatta çalıştırmaya devam etmiştir.

İşveren, şantiye şefi olan inşaat mühendisi C ile de iki yıllık iş sözleşmesi yapmış, sözleşmenin ilk iki ayı deneme süresi olarak kararlaştırılmıştır. Ayrıca sözleşmeye konulan hüküm ile süresi dolmadan C iş sözleşmesini feshederse 50.000.- TL., işveren feshederse 10.000 TL tazminat ödeyeceği kararlaştırılmıştır.

İ, şirket merkezinde sekreter olarak işe aldığı D ile bir yıl süreli iş sözleşmesi yapmış ve sözleşmeyi taraflardan birisinin bir yıl içerisinde haklı neden olmaksızın sona erdirmesi halinde karşı tarafa altı aylık ücreti miktarında ceza koşulu ödeyeceklerini kararlaştırmışlardır.

İnşaatta çalışan işçi sayısı on beştir.

SORULAR

1- İş sözleşmesinin süresinin dolmasına rağmen, A'nın çalışmaya devam etmesinin, İ'nin de ücret ödemesini sürdürmesinin hukuki sonuçları nelerdir?

2- B'nin, 15.8.2015 tarihli ve iki yıl süreli yapılan iş sözleşmesi ile 2020 yılına kadar çalışabilmesi mümkün müdür?

3- İ, B'nin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirebilir mi?

4- İ'nin A ile olan iş sözleşmesini hırsızlık yaptığı gerekçesiyle süresi dolmadan sona erdirebilmesi mümkün müdür?

5- B ile yapılan sözleşmeye konulan ceza koşulu geçerli midir? Deneme süresi içerisinde C, iş sözleşmesini hiçbir gerekçe göstermeden feshederse, işveren sözleşmede öngörülen ceza koşulunu ödemek zorunda kalır mı?

6- D ile yapılan iş sözleşmesine konulan ceza koşulunun geçerliliğini tartışınız.

CEVAPLAR

1- İ ile A ve B arasında yapılan iş sözleşmesi, *belirli süreli iş sözleşmesi*dir. İş Kanununa göre, "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." (İşK.11/1). Olayda belirli süreli bir iş için, sona erme tarihi de belirtilmek üzere bir iş sözleşmesi yapılmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden herhangi bir fesih bildirimine gerek kalmadan sona erer (TBK.430/1). Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi için bir bildirim süresi kural olarak yoktur. Ancak taraflar bunun aksini kararlaştırabilirler. Bir diğer ifade ile taraflar sözleşmenin sona erme tarihinden belirli bir süre önce sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın karşı tarafa bildirimde bulunmasını öngörebilirler[1]. Ancak bu bildirim bir fesih beyanı değil, sözleşmenin yenilenmeyeceği ya da sürenin uzatılmayacağına ilişkin haber vermeye yönelik bir beyandır[2].

İş sözleşmesinin süresinin, belirli bir işin yapım süresine veya önceden gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli olmayan olaylara bağlı olması halinde, işin tamamlanması veya olayın gerçekleşmesiyle herhangi bir bildirime gerek olmaksızın, iş sözleşmesi sona erer[3]. Böyle bir durumda sözleşmeyi sona erdirme hakkının kötüye kullanımından söz edilemez ve kural olarak herhangi bir tazminat ödenmesine gerek yoktur[4]. Belirtmek gerekir ki, İşK.24 ve 25'de düzenlenen haklı sebeplerden birisinin gerçekleşmesi halinde, belirli süreli iş sözleşmesinin bildirimsiz feshi mümkündür[5].

İş sözleşmesince öngörülen sürenin dolmasına rağmen, tarafların, sözleşmeden kaynaklanan borçları ifaya (işçi iş görmeye, işveren de ücret ödemeye) devam etmeleri başka bir ifade ile belirli süreli sözleşmeyi, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürmeleri halinde sözleşme, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK. 430/2). Yine sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da

---

1 **Ekonomi**, 164; **Centel** 170; **Süzek**, 514; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 436; **Narmanlıoğlu**, 342; **Kaplan**, 7; **Ertürk**, 232; Devrim **Ulucan**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Derleyen: M. **Rehbinder**/M. **Ekonomi**, İstanbul 1979, 107 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, Legal İHSGHD., 2012/35, 3 vd.

2 **Süzek**, 515; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 184.

3 "...böylece çalışçı işin niteliği itibariyle belirli süreli bir iş olduğu anlaşmaktadır. Böyle olunca davacıya ihbar öneli verilmesi gerekmez. Bunun sonucu olarak ihbar tazminatına hak kazanılamaz", Y9HD., 15.9.1988, 60498073, Kamu-İş, Ekim 1988, 33.

4 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1085.

5 "Süreli akdin feshi halinde ihbar ve buna bağlı olarak kötüniyet tazminatı istenemez. Kısaca 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesini uygulama olanağı yoktur", Y9HD., 28.3.2001, 5272/4939, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve Kötüniyet Tazminatı, Tekstil İşveren, Şubat 2002, 32.

fesih bildiriminde bulunmamışsa, bu durumda da sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK.430/4). Yukarıda da belirttiğimiz gibi hükümde geçen fesih bildirimi teknik anlamda bir fesih beyanı değildir. Sözleşmeyi yenilememe yönünde yapılmış bir irade açıklamasıdır.

Esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir (TBK.430/2). Belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenebilmesi için sözleşmenin yenilenme aşamasında da sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektirecek *objektif koşul*ların bulunması gerekir. İş Kanununa göre, "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." (İşK.11/2). Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması sırasında bulunan objektif neden devam ediyorsa veya yeni bir objektif neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir[6]. Bunun gibi belirli süreli iş sözleşmesi yapılması bir yasal gereklilikten kaynaklanıyorsa, birbiri ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmezler. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yenilenmesini haklı kılan esaslı bir neden yoksa bu durumda susma ile yenilenen sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (İşK.11/2).

Olayda A'nın iş sözleşmesinin süresinin dolmasına rağmen çalışmaya devam etmesi, İ'nin de ücret ödemeyi sürdürmesi nedeniyle, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmüştür.

2- Olayda B'nin iş sözleşmesinin normal süresi 15.8.2017 tarihinde dolmuş ve ardı ardına birer yıllık sözleşmeler yapılmıştır.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmelerine nazaran işçiyi daha çok koruyucu niteliğe sahiptir. Gerçekten, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi Kanunda birtakım koşul ve yönteme bağlı kılınmış iken; belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması halinde sözleşme kendiliğinden sona erer. Bunun yanı sıra belirsiz süreli iş sözleşmelerinin kanunda öngörülen hallerden biri ile sona ermesi halinde, işçi, kıdem tazminatına hak kazanmasına rağmen, belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin dolması nedeniyle sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz[7]. Ayrıca iş güvencesine ilişkin hükümler de belirli süreli iş sözleşmeleri hakkında uygulanmaz.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinin, İş Kanunundaki bildirimli feshe ilişkin hükümlere tabi olmaması ve süresinin dolmasının, kıdem tazminatına hak kazandırmaması, belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisinin kötüye kullanılmasına sebebiyet verebilir. Gerçekten belirli süreli olarak yapılan ve yukarıda açıkladığımız şe-

---

[6] **Süzek**, 514; **Narmanlıoğlu**, 343; **Güven/Aydın**, 159; Savaş **Taşkent**, İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Seminer Notları, Çeşme 2003, 106; **Tunçomağ/Centel**, 196; Mehmet Zülfi **Camkurt**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Tühis, Mayıs 2008, 69 vd.

[7] "Davacı 27.11.1989 tarihinde bir yıl süreli sözleşme ile davalıya ait işyerinde çalışmaya başlamış, 25.1.1990 tarihinde 3 yıllık belirli süreli yeni bir sözleşme yapılmıştır. Bu sözleşmenin 13. maddesi uyarınca bitim tarihinden bir ay önce akdin yenilenmeyeceği davacı tarafından bildirilmiştir. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Zira işçiye hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceği İş Kanununun 14. maddesinde belirtilmiştir.", Y9HD., 23.1.1994, 16240/4024, **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 47.

kilde birbiri ardına yenilenen iş sözleşmeleri, işçinin İş Kanununda düzenlenen feshe karşı koruyucu hükümler dışında kalması sonucunu doğurur[8].

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, öğretide birbiri ardına yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri *zincirleme iş sözleşmeleri* olarak adlandırılmıştır[9]. Yargıtay da belirli süreli iş sözleşmelerinin, birbiri ardına sona ererek tekrar yerilenmesini, *hakkın kötüye kullanılması* olarak nitelendirmiş ve bu tür sözleşmeleri ayrı ayrı belirli süreli iş sözleşmeleri değil; başlangıçtan itibaren belirsiz süreli hale dönüşen tek bir iş sözleşmesi olarak kabul etmiştir[10]. Yargıtay'ın görüşüne öğreti de, *hakkın kötüye kullanılması*[11], *kanuna karşı hile*[12], *işverenin gözetme borcuna aykırılık*[13] gerekçeleriyle katılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu öğretide ve yargı kararlarında oluşan görüşü yasalaştırmıştır. Buna göre, "Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." (İşK.11/2). "Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." (İşK.11/3)[14].

İş Kanununa göre esaslı bir nedenin bulunması halinde, ardı ardına yapılan birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez. Her olayın özelliği ve yapılan sözleşmenin koşulları çerçevesinde yapılacak objektif bir değerlendirme, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması konusunda birtakım haklı nedenlerin varlığını gösteriyorsa, hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemez[15]. Hükümde geçen *esaslı neden* kavramı esas olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılan *objektif koşul*dan farklı değildir[16]. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesini sağlayan objektif koşulların devam etmesi veya yeni bir objektif nedenin ortaya çıkması halinde sözleşmenin yenilenmesi de mümkündür. Ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme iş sözleşmelerine dönüşüp dönüşmediğini her olayda olayın özelliklerini gözeterek değerlendirmek gerekir[17].

---

8 **Centel**, 89; **Ekonomi**, 61; **Kaplan**, 7.

9 Münir **Ekonomi**, Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Derleyen: M. **Rehbinder**/M. **Ekonomi**, İstanbul 1979, 5; **Centel**, 91; **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 183; Metin **Kutal**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989, 17; **Esener**, 213; **Kaplan**, 7; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 117.

10 "Davacı, 1.10.1969 tarihinden 31.8.1980 tarihine kadar çalışmış ve son akdin yenilenmesi sırasında çalışma şartlarının başkalaştırılıp değiştirildiği iddiasıyla iş akdi davacı tarafından bozulmuştur. Birbiri ardına zincirleme akitlerle çalıştırılan davacının davalı ile olan çalışma ilişkisi belirsiz süreli sürekli ilişkiye dönüşmüştür", Y9HD., 29.5.1985, 3043/5894, Yargıtay Kararları I, 157. Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz. Bu durumda davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştığının kabulü gerekir.", Y9HD., 21.9.1993, 12848/12920, Çimento İşveren, Kasım 1993, 29. Aynı doğrultuda Y9HD., 22.4.1987, 3683/4059, karar ve değerlendirmesi için bkz. **Kutal**, Yargıtay'ın 1987, 17. 18; Y9HD., 21.9.1999, 9537/14061, Tühis, Kasım 1999-Ocak 2000, 72. Bu konuda Yargıtay'ın diğer kararları için bkz. **Ertürk**, 239-241.

11 **Ekonomi**, Belirli Süreli, 16.

12 **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 11, 12, dn.34.

13 **Tunçomağ**, 195.

14 Geniş bilgi için bkz. Savaş **Taşkent**, Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde "Esaslı Neden" Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 19 vd.

15 **Narmanlıoğlu**, 229; **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 185.

16 **Süzek**, 256; **Eyrenci**/**Taşkent**/**Ulucan**, 73; **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 185.

17 **Tunçomağ**/**Centel**, 196-197.

Yargıtay da somut olayın özelliklerini dikkate alarak belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşüp dönüşmediğine karar vermektedir[18]. Yüksek Mahkeme bir kararında, şirket genel müdürünün iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmasında haklı neden bulunduğu gerekçesiyle, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmediği sonucuna ulaşmıştır[19]. Yargıtay işyeri hekimleri ile de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğin kabul etmektedir[20]. Yüksek Mahkeme, bir başka kararında ise elektrik ve elektronik mühendisi olan ve araştırma grup lideri unvanı ile çalışan kişinin sözleşmesinin belirli süreli yapılabileceğini belirtmiştir[21]. Yargıtay, yabancı uyruklunun çalışma izninin birer yıllık alınmış olması halinde iş sözleşmesinin belirli süreli, süresiz alınması halinde ise belirsiz süreli olacağı görüşündedir[22].

---

18 "Davacı işçi 13.3.1998 tarihli bir yıl süreli iş sözleşmesiyle davalı Kurum yanında... emekli statüde işe başlamıştır. İş sözleşmeleri birer yıllık olmak üzere uzatılmış ve nihayet 15.4.2004 tarihinde hizmetine gerek kalmadığından söz edilerek sözleşme süresinin bitim tarihi itibarıyla feshedilmiştir. İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Davacı altı yıl gibi bir süreyle işveren nezdince çalışmıştır. Dosya içerisinde 4857 sayılı 11. maddesinde belirtilen objektif nedenler davacının yaptığı işle uyum göstermemektedir. Öte yandan Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir süre ile ardarda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesi amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir." Y9HD., 5.5.2005, 12170/15792, Legal HD., Ağustos 2005, 2969, 2970.

19 "Davacının konumu itibarıyla birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilmez. Öte yandan belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Somut olayda da sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatına hükmedilemez.", Y9HD., 11.4.2003, 2058/6120, karar metni ve incelemesi için bkz. Tarkut Centel, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Tekstil İşveren, Ağustos 2003, 34 vd. Aynı doğrultuda, Y9HD., 31.10.1989, 6047/9302, Tühis, İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Yargıtay Kararları, C.II, Ankara 1991, 27.

20 "4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde, devamlı olarak elli ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler yönünden, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Görüldüğü üzere işverene düşen bu yükümlülük, belli bir süreyle sınırlandırılmamış olup, süreklilik arz etmektedir. Böyle olunca kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte, işverenin belli bir süre için alacağı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükümünün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi durumlarda işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğundan söz edilebilir.", Y9HD., 13.2.2007, 32500/3291, www.kazanci.com (5.6.2008).

21 "Davacı Elektrik ve Elektronik mühendisi olup, son olarak Araştırma ve Geliştirme Grup lideri unvanı ile çalıştırılmıştır. Somut olayda, davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyle belirli süreli hizmet akdinin yapılmasını gerektiren haklı bir neden bulunmaktadır.", YHGK., 15.12.2004, 9-655/714, İBD., 2005/3, 907, 908. Benzer bir başka karara göre: "Dosya içeriğine göre eski hükümlü olan davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış, sözleşmede işten ya da işçinin vasfından kaynaklanan bir objektif ve esaslı nedenden bahsedilmemiştir. Davacının çalıştığı işyerindeki kaynak bölümü sürekli bir iştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesi yerinde görülmemiştir. Davalı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının, iş sözleşmesinin feshinde, geçerli bir neden belirtilmediğinden, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekir", Y9HD., 12.3.2007, 20114/6285, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 194-196.

22 "Davacının üniversitede öğretim elemanı ve sanat uygulayıcısı olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Sorunun çözümü için 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çerçevesinde çalışma izinlerinin alınıp alınmadığı önem kazanmaktadır. Gerçekten anılan Kanunun 5. maddesinde, ikamet izninin süresi, iş sözleşmesinin veya işin süresine göre en çok bir yıl için yabancı uyruklu işçiye çalışma izni verileceği kurala bağlanmıştır. Kanunun 6. maddesinde ise, belli koşullar dâhilinde süresiz çalışma izni, verilebileceği hükmü mevcuttur. Davacı işçi yönünden ne şekilde çalışma izinlerinin alındığının tespiti ile sorunun buna göre çözümü gerekir. Çalışma izinlerinin birer yıllık olarak alınmış olması halinde iş sözleşmesinin de aynı sürelerle birer yıllık olarak yapılması yerinde bir uygulama olup, birbirini takip eden birden fazla sayıda

Belirtmek gerekir ki, kanun gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının gerektiği hallerde de iş sözleşmeleri belirsiz süreli hale dönüşmez. 5580 sayılı Özel Öğretim Kanunu kapsamındaki yönetici, öğretmen ve Kanunda sayılan diğer kişilerle yapılacak iş sözleşmelerinin en az bir yıl süreli olması gerekir. Bu kişilerle ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme iş sözleşmesi olarak kabul edilemez[23].

Olayda müteahhit olan işverenin iki yılda tamamlanması öngörülen bir inşaatta iki yıl süreyle duvar işçisi olarak çalıştırmak üzere B ile belirli süreli iş sözleşmesi yapması hukuka uygundur. İnşaatın ödenek yetersizliği nedeniyle tamamlanamamış olması iki yılın sonunda sözleşmenin yenilenmesini gerektiren objektif bir nedendir. Bu nedenle ardı ardına yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmez.

3- Bildirimli fesh, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri hakkında hüküm ifade eden fesih türüdür. Bu nedenle, belirli süreli bir iş sözleşmesinin süresi içerisinde bildirimli fesih yolu ile sona erdirilmesi mümkün değildir.

Olayda işverenin üst üste yapılmasına rağmen belirli süreli olma özelliğini koruyan iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemez. Aksi takdirde aşağıda sonuçlarını açıklayacağımız haksız fesih hükümleri uygulama alanı bulur.

4- Bildirimsiz fesih hakkı hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından, sözleşmenin her iki tarafına da tanınan bir haktır (İşK.24 ve 25). Sonuç olarak, Kanunda öngörülen ve iş sözleşmesinin bildirimsiz feshini haklı kılan nedenlerden birisi gerçekleştiği takdirde, süresinin dolması beklenmeden sözleşme feshedilebilir[24].

Olayda A'nın hırsızlık yapması iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshini haklı kılan bir nedendir (İşK.25/II,e). İşverenin, A'nın iş sözleşmesini, süresinin dolmasını beklemeden feshetmesi hukuka uygundur.

5- İş veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile özellikle işverenin fesih hakkı sınırlandırılabilir. Örneğin, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uyularak feshinde, feshin sosyal, ekonomik veya teknik gereklere bağlı olarak yapılabileceği ve bu sebebin karşı tarafa açıkça bildirileceği kararlaştırılabilir[25]. Bunun dışında toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile işveren tarafından yapılacak olan fesihler belirli bir yönteme bağlanabilir ve bu yönteme uyulmadan yapılan fesihlerde işveren tarafından kıdem tazminatı dışında ayrıca ek bir ödeme yapılacağı öngörülebilir. Yargıtay bu düzenlemeleri geçerli kabul etmektedir[26].

---

sözleşme yapılmış olması, iş sözleşmesini belirsiz süreli hale dönüştürmeyecektir. Böyle bir durum da ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir. Davacı işçi için çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir. Bu ihtimalde ihbar tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir.", Y9HD., 7.6.2005, 24583/20488, Çimento İşveren D, Kasım 2006, 32 vd.

[23] Haluk Hadi **Sümer**, Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuku Niteliği, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.I, İKÜHFD., Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 408 vd.

[24] **Ekonomi**, Belirli Süreli, 6.

[25] **Ekonomi**, İş Hukuku, 224

[26] Y9HD., 24.9.1992, 3164/10375, YKD., Kasım 1992, 1708, 1709.

Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler dışında, özellikle çalıştırdıkları nitelikli elemanları kaybetmek istemeyen işverenlerin iş sözleşmelerine, sözleşmenin haklı neden olmaksızın feshi halinde ceza koşuluna ilişkin hükümler koydukları görülmektedir[27]. Şüphesiz sözleşmenin haksız feshine bağlı olarak öngörülen hükümler geçerlidir[28]. İş sözleşmesinin feshini haklı kılan nedenlerin (İşK.24) ortaya çıkması halinde, işçi ceza koşulu ödemek zorunda kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilir.

Yargıtay'ın yerleşmiş görüşüne göre, ceza koşulu öngören hükümlerin geçerli olabilmesi için sözleşmede ceza koşulunun her iki taraf için de öngörülmüş olması gerekir[29]. Türk Borçlar Kanunu Yargıtay'ın görüşünü kanun hükmü haline dönüştürmüştür. Buna göre, "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." (TBK.420/1).

Yargıtay'a göre sözleşme ile işçinin ödemesi gereken ceza koşulunun işverenin ödemesi gereken ceza koşulundan fazla kararlaştırılması mümkün değildir. Böyle bir durumda düşük olan ceza koşulu işçi hakkında da uygulanır[30].

Yüksek Mahkeme'ye göre iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olan ceza koşulu sadece belirli süreli iş sözleşmeleri için kararlaştırılabilir[31]. Belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi halinde, işveren işçiden ceza koşulunu isteyemez. Yargıtay kararları da bu yöndedir:

> *"İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın istenebilmesi için cezai şart yükümlüsünün iş sözleşmesini haklı neden olmadan feshetmesi gerekir. Tarafın haklı nedeni var ise, bu tazminat istenemez. Somut uyuşmazlıkta, da-*

---

27 Geniş bilgi için bkz. Polat **Soyer**, Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 363 vd.; Veli **Karagöz**, İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006; **Canbolat**/ **Erener**, 228 vd.; Hakan **Keser**, İş Sözleşmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/15, 17 vd.; Hande Bahar **Aykaç**, Bireysel İş Sözleşmesinde Düzenlenen Cezai Şart, Legal İSGHD., 2016/50, 699 vd.;

28 Kadriye **Bakırcı**, Bireyse İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, 174; Ömer **Ekmekçi**, Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 65.

29 Y9HD., 3.6.1997, 7529/10660, Tekstil İşveren, Ekim 1997, 18, 19. Aynı yönde, Y9HD., 21.1.2010, 46225/604, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Cezai Şart ve Borçlar Kanunu 325 Uygulaması, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Kasım 2010, 2-5; Y9HD., 7.3.2016, 32706/4958, www.kazanci.com (30.4.2018).

30 "Bu itibarla hizmet sözleşmelerine işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir. Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz. Gerek belirli gerekse belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir.", Y9HD., 3.3.2014, 2674/6598, www.kazanci.com (12.1.2015).

31 "... sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür. Somut olayda, her ne kadar taraflar arasında belirli süreli sözleşmeler yapılmış ise de, davacı davalıya ait hastanede acil bölümünde pratisyen hekim olarak görev yapmış olup, sözleşmenin belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif bir neden olmadığından davacının belirsiz süreli sözleşme ile çalıştığının kabulü gerekir. Bu durumda belirsiz süreli sözleşmede bakiye süre ücretine bağlı öngörülen cezai şart geçersiz olup, Mahkemece davacının buna yönelik isteminin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 3.3.2014, 2674/6598, www.kazanci.com (12.1.2015).

vacı işveren tanıklarının beyanlarından işyerinde prim uygulaması olduğu anlaşılmaktadır. Davalı işçinin bordrolarında prim tahakkuku yoktur. Davacı işveren, davalı işçinin prime hak kazanmadığını ispatlayamamıştır. Bu durumda, kendisine prim ödemesi yapılmayan davalı işçinin iş aktini haklı feshettiğinin kabulü gerekeceğinden, davalı işçi aleyhine cezai şart tazminatına hükmedilemez. Bu nedenler ile davanın reddi yerine kabulü hatalıdır"[32].

Yargıtay, birçok kararında ceza koşulunun iki taraflı olması gerektiğine ilişkin görüşüne esneklik getirmiş ve işveren tarafından işçiye verilen eğitimin karşılığı olan ceza koşulunun tek taraflı olabileceğine hükmetmiştir[33]:

"Dairemizce sadece işveren yararına yer verilen cezai şartın kural olarak geçersiz olduğu kabul edilmektedir. Ancak söz konusu düzenleme belli bir nedene bağlı olarak cezai şartın öngörüldüğünü belirtmektedir ki bu tür özel haller söz konusu olduğu zaman cezai şartın tek taraflı olmasının sonuca etkili olmadığı düşünülmektedir. Gerçekten işveren büyük masraflar yaparak işçiyi yurt içinde ya da yurt dışında eğitime ya da bursa tabi tutmuş yani onu yetiştirmiş ise işverenin belli bir süre işçiyi işyerinde çalıştırmaya mecbur tutması hakl: görülmelidir"[34].

Sözleşmelere soyut olarak eğitim masrafı karşılığı şeklinde belirli bir meblağın konulmuş ve işçinin de bunu kabul etmiş olması yeterli değildir. Böyle bir durumda işveren işçiden sadece fiilen yaptığı masrafları geri isteyebilir[35].

---

[32] Y9HD., 1.3.2016, 31638/4502, *www.*kazanci.com (30.4.2018).

[33] Geniş bilgi için bkz. Mustafa **Alp**, Eğitim Giderleri Karşılığı Cezai Şart ve İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, 28 vd. **Süzek**'e göre, "İşçi aleyhine tek taraflı cezai şartın geçerli olabilmesi için işverenin sağladığı eğitim sonucunda işçinin mesleki vasıfları ile kazanımları gerçekten artmış olmalıdır. Kısa süreli bir hizmet içi eğitim bu niteliği taşımaz. İşçiye sağlanan eğitim ve yapılan masrafla, sözleşmeye konulan süre ve kararlaştırılar cezai şart arasında hakkaniyete uygun bir orantının bulunması gerekir.", **Süzek**, 733. Aynı görüş için bkz. **Bakırcı**, Yargıtay'ın 2002, 176; **Soyer**, Cezai Şart, 375, 376; **Ekmekçi**, Yargıtay'ın 1999, 67.

[34] Y9HD., 28.3.2000, 2979/3866, Çimento İşveren, Mayıs 2000, 33, 34; Y9HD., 28.1.2010, 14692/1523, *www.*kazanci.com (13.1.2015); Y9HD., 25.9.2007, 20016/28104, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Demir**/Gönenç **Demir**, İş Sözleşmesinde Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 111 vd. Ayrıca bkz. Murat **Demircioğlu**, İş Hukukunda Cezai Şart, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 165; Y9HD., 29.2.2016, 32276/4274, www.kazanci.com (30.4.2016); "İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması şartına bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir. İşverence işçiye verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ilerde daha kolay iş bulabilmektedir. Bu sebeple işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belirli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belirli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. ve devamı maddelerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez. İşçiye verilen eğitimin karşılığında işverence yapılan masraflar o işçiye özgü olmalı ve yazılı delille ispatlanmalıdır. İşverenin toplu olarak verdiği eğitimler sebebiyle yapmış olduğu giderlerin işçi başına düşen tutarı, aynı dönemde eğitim alan işçi sayısına bölünmek suretiyle belirlenir. İşçiye verilen eğitim ile ilgili olduğu belirlenmeyen giderlerden işçi sorumlu olmaz. İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken sürelere göre oran kurularak indirim yapıldıktan sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez." Y22HD., 1.12.2015, 20611/33213, www.kazanci.com (30.4.2018).

[35] **Soyer**, Cezai Şart, 376.

Yargıtay ceza koşulu olarak kararlaştırılan miktardan işçinin çalıştığı süreyle orantılı indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir:

> *"Davacı ile davalı banka personeli... arasındaki mutabakat metnine göre; banka personelinin 3 yıl mecburi hizmet süresi olduğu ve bu süreye karşılık 10.000,00TL cezai şartın kararlaştırıldığı ve işçinin 2 yıl 10 ay 28 gün çalıştıktan sonra iş akdini feshettiği anlaşılmıştır. Bu durumda işçinin çalışmadığı sürenin 1 ay 2 gün olduğu ve bu süreye oranla ödenmesi gereken cezai şartın belirlenmesi gerekirken, Mahkemece tam ters orantı kurulmak sureti ile çalışılan süre oranı kadar cezai şarta hükmedilmesi hatalı olup bozma nedenidir"*[36].

Hâkim tarafların kararlaştırdıkları ceza koşulunun miktarını fazla bulduğu takdirde TBK.182/son uyarınca indirime tabi tutabilir[37].

Olayda iki yılda tamamlanacak olan inşaat için iki yıl süre içeren iş sözleşmesi yapılmış olması nedeniyle iş sözleşmesi belirli sürelidir. Sözleşmeye ceza koşulu konulması hukuken geçerlidir. Ancak işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde uygulanacak olan ceza koşulunun, işverenin feshetmesi halinde uygulanacak olan miktardan fazla olması hukuka aykırıdır. Bu nedenle işveren için kararlaştırılmış olan miktar, işçi hakkında da geçerlilik kazanır.

Acaba belirli süreli iş sözleşmesini deneme süresi içerisinde taraflardan birisinin sona erdirmesi halinde diğer taraf ceza koşulu olarak belirlenen miktarı isteyebilir mi?

Yargıtay'a göre,

> *"Deneme süresi içinde fesih sebebiyle iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan sözleşmenin haksız feshine bağlanan cezai şartın ödenmesi gerekmez. Ayrıca usulüne uygun olarak konulmuş bir deneme süresi içinde gerçekleşen fesih sebebiyle sözleşmenin kalan süresine ait ücret talebi de mümkün değildir"*[38].

Kanaatimce Yargıtay kararı yerindedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, deneme süreli iş sözleşmesi taraflara bu sözleşmeden deneme süresi içerisinde kolayca kurtulabilme imkanı sağlar. İş Kanununun 15/2. maddesine göre, "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir". Sözleşmeye deneme süresi koyan taraflar, karşı tarafın bu sözleşmeyi hiçbir koşula bağlı olmadan deneme süresi içerisinde sona erdirmesine onay vermişlerdir. Bu nedenle ayrıca ceza koşulu olan miktarın istenebilmesi mümkün değildir.

---

[36] Y22HD., 6.2.2017, 1713/1248, www.legalbank.net (27.4.2018); Y9HD., 16.2.2016, 2608/2929, www.kazanci.com (27.4.2018). Y9HD., 3.4.2002, 19821/5788, www.kazanci.com (27.5.2008). Aynı doğrultuda Y9HD., 28.5.2002, 843/9143, İşveren, Aralık 2002, 21; Y9HD., 8.5.2002, 219/7309, Tühis, Kasım 2002-Şubat 2003, 123-125; "İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken sürelere göre oran kurularak indirime gidilmelidir.", Y9HD., 30.3.2017, 19244/5337.

[37] "Diğer taraftan bu tazminatın da cezai şart niteliği itibarıyla BK. nun 161/son maddesi uyarınca bir takdiri indirime de tabi tutulması gerekir." Y9HD., 28.5.2002, 843/9143, İşveren, Aralık 2002, 21.

[38] Y9HD., 19.4.2012, 3997/13803, Çil. 2015-2016 İlke Kararları, 333-334.

6- Sekreter A ile yapılan iş sözleşmesi, sözleşmenin belirli süreli olmasını gerektirecek bir olgu bulunmadığı takdirde, sözleşmeye konulan süreye rağmen belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Sözleşmeye konulan bir başka hükme göre sözleşme süresi olan bir yıllık süre içerisinde taraflardan birsinin iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshetmesi halinde işçinin altı aylık ücreti tutarında ceza koşulu ödeyeceği kararlaştırılmıştır.

Acaba belirli süreli sözleşme yapılmasını gerektirecek objektif bir neden bulunmadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen bu sözleşmede yer alan ceza koşulu geçerli midir?

Bu konuya ilişkin Yargıtay daireleri farklı yönde kararlar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre;

"Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur.

Somut uyuşmazlıkta; sözleşmedeki cezai şart belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshine bağlanmıştır. Ancak davacı ile birden fazla sözleşme imzalandığı gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektirir objektif ve esaslı neden bulunmamaktadır. Bu nedenle cezai şart talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."[39]

Yargıtay 22. Hukuk Dairesine göre ise;

"Taraflar arasındaki sözleşme süreli olarak yapılmış ise de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11.maddesi uyarınca sözleşmenin belirli süreli olmasını gerektiren objektif koşullar bulunmadığından sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olarak kabulü gerekecektir. Ancak, sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi, öngörülen cezai şartın geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Aksi durumda sözleşmede kararlaştırılan tüm hususların geçersiz olması gibi bir sonuç ortaya çıkar. Objektif şartların bulunmaması, sadece tarafların süre konusundaki belirlemelerini geçersiz kılar ve sözleşmeyi belirsiz hale dönüştürür. Sözleşmenin belirsiz süreli olması, cezai şart kararlaştırılmasına engel değildir. Bu sebeple, objektif şartların yokluğu nedeniyle belirsiz süreli sayılan sözleşmedeki cezai şartın geçersiz olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Başka bir anlatımla belirli süreli olarak yapılan sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilse bile, sözleşmede öngörülen süre bitmeden haksız olarak sözleşmeyi fesheden taraftan diğer tarafın cezai şart talep hakkı korunmalıdır."[40].

Daireler arasındaki görüş farklılığı bir içtihadı birleştirme kararı ile giderilmiştir:

"Açıklanan bu hususlara göre, işçi ve işveren tarafından iş sözleşmesinin belirli süreli olarak akdedilmesi ve sözleşmede "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart" düzenlemesinin öngörülmesi durumunda, objektif koşulları bulunmadığı için sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde kabul edil-

[39] Y9HD., 4.4.2017, 3977/5968, www.legalbank.net (3.08.2019).
[40] Y22HD., 22.11.2016, 18539/26066.

se de, burada 6098 sayılı TBK'nın 27'nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince kısmi geçersizlik yaptırımı uygulanarak taraf iradelerine üstünlük tanınmalı ve "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart" hükmünün, kararlaştırılan süre için geçerliliğini koruduğu kabul edilmelidir.

Nitekim burada, sözleşmede belirlenen süre için işçiye iş güvencesi sağlamaya, işverene de o süre içerisinde işçinin işgörme edinini garanti etmeye yönelen işçi ve işveren iradeleri söz konusudur. Taraflarca sözleşmede kararlaştırılan süre boyunca sözleşmenin yalnızca haklı nedenle feshedilebileceği; haklı neden oluşturmayan diğer hâllerde sozleşmeye devam edilmesi kabul edilmiştir. Taraflar, bu hususlaki taahhütlerini yerine getirmek amacıyla sözleşmede baskı aracı niteliğinde olan cezai şarta ilişkin düzenlemeye yer vermişlerdir. Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları bulunmaması nedeniyle belirsiz süreli olarak nitelendirilmesi, tarafların cezai şarta ilişkin sözleşme iradelerinin geçersizliği sonucunu doğurmemalıdır.

Yapılan açıklamalar ışığında, işçi ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesinde belirledikleri süre boyunca haklı neden olmaksızın sözleşmenin feshedilmemesini garanti altına almak amacıyla sözleşmede öngördükleri cezai şart hükmü, sözleşmenin, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerliliğini koruyacaktır.

Hâl böyle olunca belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen iş sözleşmede kararlaştırılan "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart" hükmünün, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu sonucuna varılmıştır."[41].

Yargıtay içtihadı birleştirme kararı doğrultusunda, D ile yapılan ancak objektif koşul bulunmadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen iş sözleşmesine konulan ceza koşulu geçerlidir. Buna göre sözleşmenin bir yıllık süre içerisinde taraflardan birisince haklı neden olmaksızın feshi halinde, diğer taraf ceza koşulunu talep etme hakkına sahip olacaktır.

---

41 YİBK., 8.3.2019, 1/9, RG.18.7.2019/30835. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de bu karar doğrultusunda bakiye ücret alacağı için de aynı yönde karar vermiştir: "... YİBK'nun 2017/10 esas 2019/1 sayılı içtihat birleştirme kararından sonra yeniden yapılan değerlendirme sonucunda: İş Kanunun 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiyi koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı halde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, İş Kanunu'nun 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği anlaşılmıştır. Öte yandan, normun sosyal koruma amacı göz önünce bulundurulduğunda, işçinin bakiye süre ücreti tutarı tazminat veya cezai şart talebi ile açtığı bir davada, mahkemece objektif nedenin bulunmadığının resen gözetilerek sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü de yerinde değildir. Hal böyle olunca, sözleşmenin yapıldığı ve fesih tarihinde yürürlükte olan Borçlar Kanunu 325. maddesi uyarınca, davacının bakiye süre ücret tutarı tazminat isteğinin indirim hususu da değerlendirilmek suretiyle hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 22.04.2019, 9562/9316.

OLAY 11

ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA ÖDEVİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

OLAY

A, B ve C isimli işçiler, işveren İ'ye ait işyerinde 1.5.2012 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlamışlardır.

A, 1.6.2013 tarihinde muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere işten ayrılmıştır. Askerlik hizmeti 1.1.2015 tarihinde sona eren A, 1.2.2015 tarihinde tekrar işe başlamak üzere işverene başvurmuştur.

B ve C ise Milli Savunma Bakanlığı tarafından düzenlenen kısa süreli manevraya katılmak üzere, 1.6.2014 tarihinde işyerinden ayrılmışlardır. B'nin bu görevi 1.7.2014; C'nin görevi ise 15.8.2014 tarihinde sona ermiştir Her ikisi de bu görevlerinin sona ermesini izleyen gün, tekrar işe başlamak üzere İ'ye başvurmuşlardır.

İşveren, işçilerin işe başlama isteklerini kabul etmemiştir.

SORULAR

1- İşverenin A, B ve C'nin işe başlama isteklerini kabul etmemesi yerinde mıdır? Her bir işçi açısından ayrı ayrı değerlendiriniz.

2- İşveren 2.6.2014 tarihinde B'nin iş sözleşmesini bildirimli feshetmiş olsaydı; B açısından yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi?

3- Muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere işten ayrılmak isteyen A, iş sözleşmesini hangi fesih türü ile sona erdirmelidir? A, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır?

4- İşveren tarafından askerlik dönüşü işe tekrar alınmayan A'nın başvurabileceği hukuki yol var mıdır?

CEVAPLAR

1- İş Kanunu, askerlik veya kanuni bir görev dolayısıyla işten ayrılan işçilerin belirli koşullar altında işlerine geri dönebilmelerine imkân tanımıştır (md.31)[1].

[1] Geniş bilgi için bkz. Sabahattin **Yürekli**, İşverenin Askerden Dönen İşçiyi İşe Alma Yükümlülüğü, Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000, 1317-1332.

Bu koşullar:

a) İşçinin herhangi bir askeri veya diğer kanuni ödev dolayısıyla işten ayrılmış olması gerekir. Bu hükmün kapsamına muvazzaf askerlik ile manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan ve iş sözleşmesi sona eren işçiler çirer[2] [3].

Muvazzaf askerlik nedeniyle işçinin işinden ayrılması ile iş sözleşmesi sona erer. Oysa geçici süreli askerlik veya sivil savunma hizmeti gibi kanundan doğan ödevin yerine getirilmesinde iş sözleşmesi derhal sona ermeyip, belirli bir süre askıda kalır. Bu sebeple, askı döneminde ödev bitmişse, işçi ile yenicen iş sözleşmesi yapılmasından söz edilemez. Çünkü iş sözleşmesi halen devam etmektedir[4]. İşK.31/1'e göre, iş sözleşmesi en az bir yıl kıdemi olan işçi için, işinden ayrıldığı günden başlayarak *iki ay* sonra feshedilmiş sayılır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca *iki gün* eklenir. Ancak bu sürenin tamamı *doksan günü* geçemez.

b) Ödevin sona ermesinden başlayarak *iki ay* içinde işçinin eski işverenine başvurması gerekir. Bu süre içerisinde eski işverenine başvurmayan işçi, işe alınmayı isteme hakkını kaybeder[5]. Ancak muvazzaf askerlik dışındaki askerlik veya kanundan doğan sivil çalışma hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla işyerinden ayrılan işçiler için; işçinin işyerinden ayrılmasından itibaren *iki ay* (en fazla *doksan gün*) geçmiş olmalıdır. Tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları sürenin sonuna kadar askıdadır. Askı süresinin dolması ile birlikte, iş sözleşmesi tekrar tüm hüküm ve sonuçları ile işlerlik kazanır.

c) İşyerinde boş yer bulunmalıdır.

Yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi halinde, işveren işçiyi eski işine veya benzeri işlerde işe almak zorundadır. Ancak başvuru anında boş yer yoksa işveren işçiyi yer boşaldığında işe alır[6]. İşyerindeki boş yer işçinin eski işi veya benzeri iş değilse işverenin işe alma yükümlülüğü yoktur.

İşverenin askerlik ya da yasal ödev nedeniyle işten ayrılan işçi ile tekrar iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının önemi yoktur[7].

---

[2] **Ekonomi**, 101, dn.114; **Erkul**, 106; **Esener**, 149; Mehmet **Kocaoğlu**, Hukukumuzda İşverenin Hizmet Akdı Yapma Zorunluluğunun İşçiye İş Güvencesi Sağlamaktaki Etkisi, Tühis, Mayıs 1988, 17; N. Binnur **Tulukçu**, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya 1992, 57 vd.; Dilek **Baybora**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Askerlik Yükümlülüğü ve Uygulamaya İlişkin Sorunlar, Çimento İşveren, Temmuz 1998, 14 vd.

[3] "Mahkemece 1475 sayılı İş Kanununun 27. maddesine dayanılarak "Kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden" davacı işçinin işten ayrıldığı kabul edilerek kıdem tazminatı hüküm altına alınmışsa da somut olayda çalışma ödevi yüzünden yani zorunlu olarak işten ayrılmak söz konusu değildir. İşçi ihtiyari olarak kendi istikbalini düşünerek işten ayrılmıştır ki, dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre bu durum kıdem tazminatına hak kazandırmaz." Y9HD., 11.12.2000, 13314/18557, www.kazanci.com (13.1.2015).

[4] **Kocaoğlu**, 17. **Kaplan**'a göre, "Kanunca belirtilen süre içerisinde ve askerlik nedeniyle işveren tarafından yapılacak fesih yasak ve batıldır. İşveren askerlik nedeniyle fesih yaparsa, işçi yazılı olarak itirazda bulunabilir ve yapılan fesih geçersiz olur." Bkz.89; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 211.

[5] **Centel**, 113; **Ekonomi**, 101, dn.116; **Süzek**, 325; **Erkul**, 106; **Kaplan**, 89.

[6] **Ekonomi**, 102, dn.118; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 544. Karşı görüş için bkz. **Saymen**, 470.

[7] **Süzek**, 325; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 118.

Askeri veya kanuni ödevi biten işçinin işe alınması halinde, iş isteme tarihi ile işe alınma tarihi arasında geçen sürede iş ilişkisi kurulmamış olduğundan, işçinin bu süre için ücret isteme hakkı ve işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü yoktur[8].

İşverenin işe alma yükümlülüğü esas itibariyle işçinin ayrıldığı işyerine ilişkindir. Ancak öğretide işverenin eski işyerini de kapsayan birkaç işyerinden oluşmuş bir işletmesi varsa bu işyerlerinden herhangi birisinde boş yer varsa, işverenin işe alma yükümlülüğünün bulunduğu ileri sürülmektedir[9].

İşK.31/son'da işverenin "o andaki şartlarla işe almak zorundadır" hükmü yer almaktadır. Kanun bu hüküm ile işçinin kazanılmış haklarını korumayı ve işçinin işten ayrıldığı andaki koşullara göre değil, iş sözleşmesinin kurulacağı andaki koşullara göre yeniden işe alınmasını amaçlamıştır[10]. İşçinin işten uzak kaldığı süre içerisinde ücretinde meydana gelen artışlardan da işçinin yararlanması gerekir. Ancak işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanması, buna ilişkin koşulların bulunmasına bağlıdır.

Olayda verilen bilgilere ve yukarıda yaptığımız açıklamalara göre işçilerin durumları şu şekildedir:

A'nın muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işyerinden ayrılması ile iş sözleşmesi sona ermiştir. A, muvazzaf askerlik hizmetinin bitiminden itibaren iki ay içerisinde işe alınmak üzere işverene başvurmuştur. İşyerinde boş yer olması halinde, işveren A'yı işe almak zorundadır.

B'nin işyerinde bir yıl kıdemi vardır. Bu nedenle muvazzaf askerlik dışında herhangi bir askeri veya diğer kanuni ödev dolayısıyla işyerinden ayrılması halinde, iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra sona ermiş sayılır. Olayda B, 1.6.2014 tarihinde işyerinden ayrılmış ve 1.7.2014 tarihinde geri dönmüş, derhal işe başlamayı istemiştir. B'nin iş sözleşmesi, bu süre içerisinde askıda kalmış ve henüz sona ermemiştir. Dolayısıyla işverenin, B'yi işe başlatmaması yerinde değildir. İşverenin bu davranışı iş sözleşmesinin feshine yönelik irade açıklaması olarak yorumlanabilir ve iş sözleşmesi usulsüz feshedilen B, ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunabilir[11]. İşçinin iş güvencesinin kapsamında olması halinde işe iade davası açabilmesi mümkündür (İşK.18-21).

C'nin de işyerinde bir yıl kıdemi vardır. Bu nedenle, muvazzaf askerlik dışında herhangi bir askeri veya diğer kanuni ödev dolayısıyla işyerinden ayrılması halinde, iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra sona ermiş sayılır. Olayda C, 1.6.2014 tarihinde işyerinden ayrılmış ve bu görevi 15.8.2014 tarihinde tamamlanmıştır. İki aylık askı süresinin dolmuş olması nedeniyle, C'nin iş sözleşmesi sona ermiştir. C, iki aylık başvuru süresi içerisinde işverene başvuruda bulunmuştur. Eğer işyerinde boş yer varsa, işveren C'yi tekrar işe almak zorundadır.

---

8 **Kocaoğlu**, 17; **Erkul**, 107; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 545.
9 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 545.
10 **Ekonomi**, 108-109.
11 Usulsüz fesih ve usulsüz feshin hüküm ve sonuçları, bir başka olayda ayrıntıları ile inceleneceği için, bu olayda detaylarına girilmemiştir.

2- Yukarıda da belirttiğimiz üzere, muvazzaf askerlik dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevini ifa için işyerinden ayrılanların iş sözleşmesi bir süre *askıda* kalır. Bu süre içerisinde iş sözleşmesinin başka bir sebebe dayanarak işçi veya işveren tarafından feshedildiği karşı tarafa bildirilmiş olsa dahi, fesih için kanunun gösterdiği süre, bu sürenin bitiminden itibaren işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olup da; sözleşmenin süresi bu süre içerisinde doluyorsa, iş sözleşmesi söz konusu tarihte sona erer (İşK.31/3). Bu nedenle, işverenin 2.6.2014 tarihinde fesih bildiriminde bulunması halinde, bildirim süreleri derhal değil; kanuni görevin sona erdği tarihten itibaren başlar. Hemen belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde ortaya çıkan haklı nedenlerle tarafların iş sözleşmesini İşK.24 ve 25 uyarınca feshedebilmeleri mümkündür. Örneğin, iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde işyerine gelen ve hırsızlık yapan bir işçinin iş sözleşmesini işveren askı dönemi içerisinde de bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirebilir.

3- 1475 sayılı İş Kanununun 14/1. maddesinde, iş sözleşmesinin işçi tarafından muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır[12]. Maddede belirtilen gerekçelerle başvurulacak fesih türü konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır.

Bir görüşe göre, muvazzaf askerlik, aylık ya da toptan ödeme almak veya kadın işçi bakımından evlenmek durumları işçi yönünden birer haklı sebep olarak öngörülmüştür ve işçi bu durumlardan birisine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir ve diğer koşulları da varsa kıdem tazminatı isteyebilir[13].

Bir başka görüşe göre, İş Kanunu, işçiye kıdem tazminatı isteme hakkı sağlayacak bazı durumlarda, yani bağlı bulundukları sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık, emeklilik ya da malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla veyahut muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla ya da kadın işçinin evlenmesi tarihini izleyen bir yıl içerisinde bu sebeplerle sözleşmeyi feshedebileceğine ilişkin hükmüyle özel düzenleme yapmıştır. Böylece kıdem tazminatı bakımından istisnaen ve özel olarak sayılan bu durumların her birine dayanarak, herhangi bir bildirim süresine gerek olmaksızın işçinin sözleşmeyi fesih bildirimiyle feshedebileceği kabul edilmiş, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması arasında bir farklılık gözetilmemiştir[14].

---

[12] "İş Kanununun 14. maddesine göre muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere iş akdini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Davacının işten ayrıldığı ve birliğine katıldığı tarihler dikkate alındığında iş akdini askerlik nedeniyle feshettiğinin kabulü gerekir." Y9HD., 21.5.1993 14302/8859, TÜBA/İİÇB. 922-5. Temmuz 1993.

[13] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1995, 125. **Akyiğit**'ce belirtilen sebepleri, "İş K.24'de sayılan haklı fesihler dışında sırf kıdem tazminatı için, kıdem tazminatıyla ilgili maddede öngörülen derhal (haklı) fesih halleri" olarak kabul etmektedir. Bkz. 283.

[14] Ünal **Narmanlıoğlu**. İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 160 vd. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "Kanaatimizce de md.14'de belirtilen nedenlere bağlı olarak kullanılan ve sözleş-

Bizim de katıldığımız öğretideki bir diğer görüşe göre ise, belirtilen sebeplerle yapılacak fesih bildirimi fesihtir[15]. Zira söz konusu halleri İşK.24'de belirtilen haklı sebepler arasında değerlendirme imkânı yoktur. İşçinin iş sözleşmesini İşK.24'de sayılan sebepler dışında kalan bir sebeple sona erdirmek istediği takdirde başvurması gereken fesih türü bildirimli fesihtir. Bu fesih türünde ise sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın bildirim sürelerine uygun hareket etmesi gerekir. Kural olarak bildirimli fesihte sözleşmeyi fesheden tarafın bir sebebe dayanmak ve sebebini açıkça fesih bildiriminde göstermek zorunluluğunun olmamasına rağmen; kıdem tazminatına hak kazanma açısından istisna getirilmiş ve işçi tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesinin kanunda öngörülen amaçlarla feshi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasına imkân sağlanmıştır. Ayrıca kanunda belirtilen fesih sebeplerinin hiçbirisinde beklenmezlik durumu da yoktur. Yukarıda sayılan hallerden birinin ortaya çıkması halinde işçinin bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçi ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır, ancak kıdem tazminatı hakkını kaybetmez[16].

Yargıtay kararları ilk görüş doğrultusundadır:

> *"Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde askerlik, kadın işçilerin evlenmesi, somut olayda söz konusu olduğu gibi emeklilik nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur. Bu bakımdan emekliliğe ayrılan davacı işçinin davalı bankaya önel vermeksizin işyerinden ayrılması nedeni ile davalı ve karşı davacı banka yararına ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır"[17].*

Görüşümüz doğrultusunda, muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere işyerinden ayrılan A iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmelidir. Bir yıllık kıdeme sahip olması halinde, A'nın kıdem tazminatı hakkı doğar.

---

meyi derhal sona erdirer özel bir fesih türünün öngörüldüğünü kabul etmek isabetli olacaktır. Bu özel fesih türü, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasından etkilenmeksizin hüküm ifade eder ve bu nedenle de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi için tazminatı; belirli süreli sözleşmelerde de vadeden önce fesih nedeniyle işçinin tazminat ödemesini gerektirmez.", 1112-1113. Ayrıca bkz. **Alpagut**, Belirli Süreli, 193; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 178; Saim **Ocak**, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 597-598.

[15] Münir **Ekonomi**, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri, Kamu-İş, Ocak 1990, 5 vd.; **Taşkent**, Yargıtay'ın 2004, 61; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 640; Ali **Güzel**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, 94. 95; **Elbir**, İş Hukuku, 104; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 46; Sarper **Süzek**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000, 124; **Demir**, 368; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 215; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 267; **Güven/Aydın**, 232; **Tunçomağ/Centel**, 242.

[16] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 640.

[17] Y9HD., 12.11.1997, 14623/18913, Tühis, Kasım 1997-Şubat 1998, 72; Kararın değerlendirmesi için bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Sözleşmesinin Kanunda Ayrıca Tasrih Edilen Özel Sebep Ya da Amaçla Fesheden İşçinin Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi İçin Önel Verilmesi Gerekmediğine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Tühis, Mayıs 1988, 1 vd. Yargıtay'ın bir kararı da aynı doğrultudadır: "... davacı kadın işçinin süresinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesi feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı yasadan doğan bir hakkını kullandığından işverene ihbar önelî vermek zorunda değildir", Y9HD., 20.6.2006, 38639/18186, Legal İHSGHD., 2006/12, 1486. Aynı yönde, Y9HD., 25.1.2012, 36097/1761.

4- 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, işverenin kanundan kaynaklanan iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesinin hukuki sonuçları konusunda öğretide çeşitli görüşler bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu öğretide ağırlıklı olarak savunulan yargı kararı ile iş sözleşmesinin kurulabilmesi görüşünü benimsememiş ve işverenin tazminat ödemesi yolunu seçmiştir. Gerçekten İşK.31/4'e göre, "Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder". Bu hüküm karşısında işverenin işe almamasının başka bir hukuki yaptırımı yoktur[18] [19].

Yargıtay da işverenin askerlik dönüşü başvuruda bulunan işçiyi işe almamasının bir fesih olmadığını, işçinin işe iade davası açamayacağını ve cezai yaptırım uygulanması gerektiğini hüküm altına almıştır:

> *"Davacı işçinin askerlik sebebi ile iş sözleşmesini kıdem tazminatını da almak suretiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Davacının askerlik dönüşü işverence işe alınıp alınmaması yeni bir iş sözleşmesinin kurulması ile ilgilidir. Bu sebeple davacının işe iade isteğinde bulunması mümkün değildir. Yukarıda belirtilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31/4. maddesi, işverene askerlik sonrası*

---

[18] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "Kanun, askerlik veya kanundan doğan bir ödev nedeniyle işten ayrılan işçinin işe alınmaması halinde de hukuki yaptırım olarak md.31/son fıkrada belirtilen tazminatı öngördüğünden, bunun dışında işverenin dava edilerek iş sözleşmesinin, mahkemenin vereceği hükümle kurulabileceğini savunmak mümkün değildir. Böyle bir olanak toplu iş sözleşmeleriyle de öngörülemez.", 545. **Süzek**'e göre, "Yasada bir hukuki yaptırım getirilmişse, bu hükme rağmen başka bir hukuki yaptırım uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle malulüyeti sona erdikten veya askerlik ya da yasadan doğan ödevlerini yerine getirdikten sonra işverence tekrar işe alınmayan işçilerin aynen ifa davası açmalarına olanak yoktur.", 329; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 119.

[19] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesi ve buna paralel olarak yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin 21. maddesindeki düzenleme, aynı yasanın 19 ve devamı maddelerinde feshin geçersizliği ve işe iadeyi kapsayan iş güvencesi sağlanamaktadır. Zira 18 ve devam maddelerdeki iş güvencesi hükümleri, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi hallerinde uygulanmaktadır. Askerlik sonrası işe alınmama halinde, aslı hali ve somut olayda işveren tarafından gerçekleştirilen bir fesih işleminden söz edilemez." Y9HD., 6.11.2006, 2046/29128. Karar metni ve incelemesi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Askerlik Yüzünden Sözleşmesini Fesheden İşçinin Askerlik Sonrası İşe Alınmaması İş Güvencesine İmkân Verir mi?, Legal YKİ, 2007/3, 25 vd; Y9HD., 4.12.206, 23768/31653, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Askerlik Sonrası İşe Alınmayan İşçinin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanamayacağı, Tekstil İşveren, Şubat 2008, Hukuk Eki, 21, 2 vd.; "31.maddenin son fıkrası "Herhangi bir asker ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki 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 şartlara işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder" hükmünü içermektedir. Mahkemenin gerekçesinde belirttiği "iş akdinin işverence feshedilmediği" gerekçesi aslı haline ilişkin olup, bu halde davacı işçinin yasanın 31 /son maddesindeki tazminattan yararlanması mümkün olmayıp, koşulları varsa işe iade davası açabilir. Dairemizin istikrar kazanmış kararlarında da (08.11.2004 gün ve 2004/9607 E. 2004/25022 K. sayılı) belirtildiği üzere muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile işten kendisi ayrılan işçinin, İş Kanunu'nun 31 /son maddesindeki koşulların varlığı halinde 3 aylık ücreti tutarında tazminata hak kazanacağı yasa gereğidir. Muvazzaf askerlik sonrası terhisten itibaren 2 aylık hak düşürücü süre içerisinde işe başlama talebinde bulunan ve bu talebi işveren tarafından gerekçesiz biçimde reddedilen davacının "3 aylık ücreti tutarında tazminat" talebinin "iş akdinin işverence feshedilmediği" gerekçesi ile reddi hatalıdır. Mahkemece yapılması gereken iş, işveren tarafından davacının yerine alındığı bildirilen işçinin davacının işini yapıp yapmadığının tespiti ile davacının talepte bulunduğu tarihte davacının yaptığı iş ya da benzeri işlerde boş kadro olup, olmadığını saptamak, talepte bulunulduğu tarihte davacının yaptığı iş ya da benzer işlerde boş kadro yoksa talepte bulunduğu tarihten sonra işyerine davacının yaptığı iş ya da benzeri işlere yeni işçi alınıp, alınmadığı araştırılarak sonuca gitmektir.", Y9HD., 3.5.2010, 24783/12023, www.kazanci.com (13.1.2015).

işçiyi işe alma konusunda bir yükümlülük getirmiş ve başlatılmaması halinde cezai yaptırım olarak tazminat ödenmesini öngörmüştür[20].

Hükümde belirtlen ücret çıplak ücrettir[21]. Başka bir deyişle asıl ücret dışında kalan ücret ekleri bu tazminatın hesaplamasında dikkate alınmaz.

A, işverenden yukarıdaki hüküm doğrultusunda üç aylık ücret tutarında tazminat isteyebilir.

[20] Y22HD., 5.5.2014, 11565/11387, Çalışma ve Toplum, 2015/2, 374-375.
[21] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 545.

OLAY 12

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YASAKLARI İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

OLAY

İşveren İ, kendisine ait olan dokuma fabrikasında her gün 20.00-06.00 saatleri arasında çalıştırmak üzere on üç yaşındaki A ile iş sözleşmesi yapmıştır.

İşveren tekstil sektöründeki ekonomik krizi gerekçe göstererek işyerinde çalışan işçilere bir ay süre ile ücretsiz izin vermiştir.

SORULAR

1- İşveren, A ile bir iş sözleşmesi yapabilir mi?

2- İ ile A arasında yapılan iş sözleşmesinin geçersiz olduğu kanaatinde iseniz, geçersizlik hangi hukuki sonuçları meydana getirir?

3- İşverenin işyerinde çalışan tüm işçilere bir ay ücretsiz izin vermesi yerinde midir?

CEVAPLAR

1- Anayasaya göre, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." (md.50).

Anayasanın küçüklerin, kadınların ve güçsüzlerin özel olarak korunacağı hükmüne uygun olarak, İş Kanunu en az çalışma yaşını *on beş* olarak öngörmüştür[1]. Ancak bu kurala bazı istisnalar getirilmiş ve 4.4.2015 ve 6045 sayılı Kanunla 14 yaşından küçük çocukların bazı işlerde çalıştırılabilmelerine imkân sağlanmıştır:

> *"On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar;*

---

[1] İş Kanununa tabi olmayan işlerde uygulanması gereken çalışma yaşı ise UHK. md.173 uyarınca en az on ikidir. Deniz işlerinde, bu yaş sınırı güvertede çalışanlar için on beş, trinciler ve ateşçiler için on sekizdir (Deniz İşlerinde Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşme, md.2. Sözleşme 25.5.1959 tarih ve 7293 sayılı Kanunla onaylanmıştır). Mesleki Eğitim Kanunu ile de on dört yaşından aşağı çocukların çırak dahi olamayacakları kabul edilmiştir (md.10). Geniş bilgi için bkz. Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**. Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış. DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014. 481 vd; Hande Bahar **Aykaç**. Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği. TBBD., 2015/116, 335 vd.

bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devamı edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

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.

On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir".

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5/son maddesine göre, "Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dahi ... 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılamaz"[2].

Yönetmelikte, İş Kanununda yer alan sanayi koşulu aranmaksızın on sekiz yaşından küçük tüm işçilerin gece işinde çalıştırılması yasaklanmıştır. Buna göre artık on sekiz yaşından küçük işçilerin gece döneminde sanayiye ait olmayan işlerde de çalıştırılabilmeleri mümkün değildir.

---

[2] Gece çalışması için bkz. Nükhet **Saracel**, Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Eskişehir 1987, 77; Zeki **Okur**, İş Hukukunda Gece Çalışması, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 511 vd.; Murat **Özveri**, Çalışma Süresi ve Gece Çalışması, MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 623 vd.; Tankut **Centel**, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, 168, 169.

Olayda sanayie ait bir işte gece çalıştırılmak üzere, en üç yaşında bir çocuk ile iş sözleşmesi yapılması hukuka uygun değildir.

2- İşverenin iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü sınırlayan iş sözleşmesi yapma yasaklarına aykırılık halinde, kesin geçersizlik söz konusudur. Kesin geçersizlik, bir sözleşmenin yapılması sırasında, kurucu unsurları bulunmakla beraber, kanun ile aranan geçerlilik koşullarından kamu düzenini ilgilendirecek nitelik taşıyanların gerçekleşmemesi halinin yaptırımıdır[3].

Kesin geçersizlik yaptırımı, kural olarak kamu yararı gerekçesiyle düzenlenmiştir. Bu sebeple, kesin hükümsüzlük, sadece taraflarca değil, bunda çıkarı olan herkes tarafından, herkese karşı ileri sürülebilir ve dava sırasında hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde tutulur. Özellikle batıl bir sözleşme ile hukuki durumu ve çıkarı etkilenen üçüncü kişiler de kesin hükümsüzlüğü ileri sürebilir. Kesin hükümsüzlük, geçersizlik sonuçlarını kendiliğinden doğurduğu için, bir sözleşmenin butlanını dava etmeye gerek yoktur. Ancak ilgili taraf isterse sözleşmenin geçersizliğinin tespitini dava edebilir[4].

İş sözleşmesinin, şekle aykırı olması, konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, ahlâk ve adaba, kişilik haklarına aykırı olması, taraflardan her ikisinin veya sadece birisinin ehliyetsiz olması ve başlangıçtaki imkânsızlık halleri, iş sözleşmesinin kesin geçersizliğine yol açan nedenlerdir[5].

İş sözleşmesi yasaklarını oluşturan, küçüklerin ve kadınların çalıştırılmasına ilişkin yasaklar ile yabancıların çalışma hayatına ilişkin yasaklarını düzenleyen hükümler, mutlak emredici niteliktedir. Emredici nitelikteki hükümlerin aksine bir iş sözleşmesi yapılamaz, eğer yapılırsa, kesin geçersizlik söz konusu olur[6].

İş sözleşmesinin geçersizliği, işin ifa edilmiş olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğurur[7]. Buna göre;

a) Batıl iş sözleşmesinin ifa edilmemiş olması halinde,

Kural olarak, kesin hükümsüzlük halinde, sözleşme baştan itibaren geçersizdir (TBK.27). Dolayısıyla, iş sözleşmesi yapma yasaklarına ilişkin hukuki düzenlemelere uyulmaksızın bir iş sözleşmesi yapılmış, fakat henüz ifa edilmemiş ise, giderilmesi imkânsız bir sonuç yoktur[8]. Böyle bir durumda, Borçlar Hukukunun kesin geçersizlik

---

[3] Ercan **Akyiğit**. Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve Iptal Edilebilirliği, İstanbul 1990. 5; Selahattin S. **Tekinay**/Sermet **Akman**/Haluk **Burcuoğlu**/Atilla **Altop**. Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1. İstanbul 1985, 502; Sarper **Süzek**. Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği, MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. İstanbul 2014, 123 vd.; Ercüment **Özkaraca**/ Canan **Ünal**. Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu, MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. Istanbul 2014. 355 vd.

[4] Fikret **Eren**. Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 6.B., Ankara 1998. 406- 408.

[5] **Akyiğit**. Hükümsüzlük, 5; **Tulukçu**. 67; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**. 560; **Eyrenci**/**Taşkent**/ **Ulucan**, 112-113.

[6] Ercan **Akyiğit**. Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü İle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine, Çimento İşveren, Eylül 1991, 11; **Saymer**. 33; Hediye **Ergin**, Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi (Karar Incelemesi), Legal YKI, 2007/4, 215 vd.; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 105.

[7] **Tunçomağ**/**Centel**, 92-93; **Akyiğit**. Hükümsüzlük, 37; **Saracel**. 115; **Ekonomi**. 160.

[8] **Tunçomağ**/**Centel**, 92; **Saracel**. 115; Cevdet **Yavuz**, Türk Hukukunda Kadının Çalışma Hakkı İle İlgili

yaptırımına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesine de uygulanır ve sözleşme yapıldığı andan itibaren hükümsüz kabul edilir.

İş sözleşmesindeki hükümlerin tamamı değil de, bir kısmı, emredici düzenlemelere aykırı olabilir. Bu durumda sadece, sözleşmenin, söz konusu hükümlere aykırı olan bölümü geçersiz sayılacaktır (TBK.27/2). Böylece, iş sözleşmesi geçersiz olan kısım olmaksızın varlığını devam ettirecek ve bu bölümün doğuracağı boşluk, kanun, toplu iş sözleşmesi, bu yoksa genel hükümler, gelenekler ve işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun bir davranışa göre doldurulacaktır[9]. Ancak bu hükümler olmaksızın iş sözleşmesinin yapılmayacağı kabul ediliyorsa sözleşmenin tümü geçersiz sayılacaktır (TBK.27/2). Örneğin, bir genç işçi, haftada altmış saat çalışmak üzere bir sözleşme yapmış ise sözleşmenin çalışma süresine ilişkin hükmü geçersizdir. On beş yaşında bir kişi bir fabrikada gece bekçisi olarak çalışmak üzere işe alınmışsa sözleşme bütünüyle hükümsüzdür[10].

b) Batıl iş sözleşmesinin ifa edilmiş olması halinde,

Kesin hükümsüzlüğün geçmişe etkili olarak hüküm doğurması, devamlı ve kişisel bir ilişki kuran iş sözleşmesinin ifa edilmeye başlanması ile işçi aleyhine sonuçlar doğurur[11]. İş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması halinde, geçersizliğin öne sürüldüğü ana kadar ifa edilmiş edimlerin sebepsiz zenginleşme esaslarına göre iade edilmesi gerekir. Bu durumda, özellikle işçiye emeğinin tam karşılığının iadesi mümkün değildir[12]. Ayrıca, işçinin işyerinde çalışması dolayısıyla tabi olduğu İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve diğer mevzuat hükümlerine göre sağlanan haklar sebepsiz zenginleşme esasları ile verilemez[13]. Bu nedenle ifa edilmeye başlanmış bir iş sözleşmesinde, geçersizliğin geçmişe etkili olarak hüküm doğurmayacağı kabul edilir[14]. Böylelikle, iş sözleşmesinin geçersizliği, sadece geleceğe yönelik olarak etkisini gösterir.

Bu görüş, Yargıtay tarafından da 18.6.1958 tarihli bir İçtihadı Birleştirme Kararı ile benimsenmiş[15] ve "yaşı ve kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin, yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağı" kabul edilmiştir[16]. Gerçekten, Kanunun yaş ya da cinsiyet konusunda koyduğu yasaklar, kü-

---

Düzenlemeler, Argumentum Aylık Hukuk Dergisi, Y.2, S.15, Ekim 1991, 227; **Akyiğit**, Yargıtay Kararı, 13; **Centel**, 121.

9 **Süzek**, 335.

10 **Saracel**, 116.

11 **Centel**, 121; **Ekonomi**, 160.

12 **Ekonomi**, 160, 161; **Narmanlıoğlu**, 243; **Centel**, 121.

13 **Ekonomi**, 161.

14 **Akyiğit**, Hükümsüzlük, 24; **Centel**, 121; **Narmanlıoğlu**, 244; **Tunçomağ/Centel**, 93; **Güven/Aydın**, 103; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 113-114; **Ekonomi**, 160; **Süzek**, 330-332; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 274; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 562-563; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 88.

15 YİBK., 18.6.1958, 20/9, 30.9.1958 T. ve 10020 S. RG.

16 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında farklı sonuca ulaşmıştır: "Küçüklerin belli bir yaştan önce çalıştırılmaları yasağını koyan İş Kanunu'nun bu kuralları koruyucu nitelikte olup, kamu düzeni ile ilgilidir. Bu kurallar uyarınca, 15 yaşından ve kimi koşullarından hafif işlerde 13 yaşından küçük çocuklarla hizmet sözleşmesi kurulması olanağı yoktur. Böyle bir sözleşme yapıldığı takdirde baştan itibaren geçersizdir. Anılan buyurucu kurallara aykırı biçimde yapılan bir hizmet sözleşmesinin de ya da görülen hizmetin İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalması kaçınılmazdır. Böyle bir çalışmanın çıraklıkta geçmiş sayılması düşünülebilirse de, bunun için de yönetmine uygun biçimde çıraklık sözleşmesi düzenlenme zorunluluğu vardır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, 931 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi 1475 sayılı İş Kanunu da 18 yaşını bitir-

çükleri ve kadınları korumak amacıyla düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümlerin konulmasındaki amaç, iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğüne yol açmak değil, iş güvenliğinin koruyucu hükümlerine uygun olarak meydana gelmesini sağlamaktır[17].

Türk Borçlar Kanunu, Yargıtay ve öğretinin kabul ettiği bu görüşü hüküm altına almıştır. Buna göre, geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur (TBK.394/3)[18]. Hükümde iş sözleşmesinin geçersizliğinin geçmişe etkili olmaması, *geçersizliğin sonradan anlaşılması* koşuluna bağlanmıştır. Bu nedenle işçi geçersizliği oluşturan neden bilerek iş sözleşmesi yapmışsa iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren geçersizdir[19]. Öğretiye göre Türk Borçlar Kanunu ile getirilen düzenleme iş hukukunun niteliğine ve koruma amacına uygun değildir ve bu nedenle uyarlanma gereği vardır[20].

İş sözleşmesi yönünden hükümsüzlüğün geçmişe etkili hüküm doğurmayacağı esası benimsenmekle birlikte, bunun istisnaları da kabul edilmiştir. İşçiyi koruma amacıyla ilgili olmayıp, kamu düzeni ile ilgili bulunan bir yasağa aykırı olan veya konusu suç teşkil eden bir davranış bulunan iş sözleşmesi, başlangıçtan itibaren hükümsüzdür[21]. Bu durum, daha çok ulusal çıkarlar göz önünde tutularak konulmuş yasaklara aykırı hareket edilmesi halinde söz konusu olur[22].

İş sözleşmesinin geçersizliğine yol açan neden sonradan ortadan kalkmışsa, örneğin çalıştırılmasının yasak olduğu bir işte on beş yaşında işçi çalıştırılmaya baş-

---

memiş çocukları kapsamına almamıştır. Bu nedenledir ki, 18 yaşına kadar çıraklıkta geçen sürenin, kıdem tazminatı hesabında göz önünde tutulması olanağı yoktur.", YHGK., 12.6.1991, 9-287/349, İşveren, Mayıs 1992, 18, 19. Yeni tarihli bir kararı HGK kararının aksi yönündedir: "Davacının, davalıya ait işyerinde 1987 yılında çalışmaya başladığı, davacı tanıklarının açık, davalı tanıklarının tevilli beyanlarından anlaşılmaktadır. Her ne kadar davalı tanıkları davacının çırak olarak çalıştığını ifade etmişlerse de, çerek bu tanıklar, gerek davalı savunması davacıyla ilgili çıraklık sözleşmesinin bulunmaması nedeniyle kabul edilemez. Zira küçük yaşta çocuğun çıraklık sözleşmesi olmaksızın çalıştırılması halinde yasaya aykırılık olsa da işçilik haklarının istenilmesine engel teşkil etmez. Bu durumda, davacının hizmet süresinin 1987 den itibaren hesaplanması gerekirken, mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD., 28.6.2006, 39175/19031, www.kazanci.com (17.6.2008).

17 **Akyiğit**, Yargıtay Kararı, 13.

18 "İş sözleşmesi, kuruluşunda geçerlilik koşullarından birini taşımıyorsa genel hükümlere göre yaptırımı geçersizliktir. Geçersizlik, kural olarak, hukuki işlemi geçmişe etkili şekilde hükümsüz kılan bir yaptırım ise de, 30.9.1958 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 18.6.1958 tarih ve 20/9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre iş sözleşmesi gibi süreklı borç ilişkilerinde geçersizlik geçmişe değil, ileriye etkili şekilde sonuç doğurur. Bu ilke 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilen ve 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddenin üçüncü fıkrası ile kanuni bir kural halıne gelmiş bulunmaktadır. Buna göre, geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu açıdan geçersizlik, taraflardan birinin öne sürdüğü andan itibaren geleceğe yönelik etkili olacaktır. Somut olayda davacının devamsızlık yazdığı tarih itibariyle akıl hastası olduğu Adli Tıp Kurumu raporu ile sabittir. Buna göre iş sözleşmesi davacının akıl hastalığına yakalanması ile geçersiz hale gelmiştir. Ne var ki, geçersizlik yukarıda da belirtildiği gibi ileriye etkili sonuç doğurur. Davalı şirket ile cavacı arasında sonradan geçersiz hale gelen iş sözleşmesinin feshinden ve dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasından söz edilemez. Başka bir anlatımla geçersiz hale gelen sözleşmenin feshi olmaz. Zira geçersizlikle sözleşme zaten sona ermiştir. Buna göre davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.", Y22HD., 13.7.2012, 12951/16944, www.kazanci.com (18.1.2015).

19 **Süzek**, 330. Ayrıca bkz. **Soyer**, Genel Hizmet Sözleşmesi, 152; **Doğan Yenisey**, Hizmet Sözleşmesi, 303.

20 **Süzek**, 332.

21 **Akyiğit**, Hükümsüzlük, 25; **Centel**, 121; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 563; **Narmanlıoğlu**, 245.

22 **Ekonomi**, 161.

lanmış ancak geçersizliğin ileri sürüldüğü tarihte on sekiz yaşını doldurmuş ise, iş sözleşmesini geçerli kabul etmek gerekir. Başka bir deyişle iş sözleşmesinin hem geçmiş hem de geleceğe dönük olarak geçerli olduğunu kabul etmek iş hukukunun temel ilkelerine uygun bir sonuçtur[23].

Yargıtay bir kararında, kanunen çalışması kesinlikle yasaklanmış yabancı uyruklu kişi ile yapılan iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğunu ve sözleşmenin belirtilen sebeple sona ermesinden dolayı işçi sıfatına dayalı hakların ve özellikle kıdem tazminatının istenemeyeceğini belirtmiştir[24].

3- İşçiye ücretsiz izin verilmesi iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurur. Gerçekten bu dönem içerisinde işçinin iş görme; işverenin de ücret ödeme borcu askıdadır[25]. Ücretsiz izin uygulaması hakkında ne 1475 sayılı İş Kanununda ne de yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununda hüküm vardır.

Öğretide işçinin buna onay vermesi ya da toplu iş sözleşmesinde buna uygun bir düzenleme bulunması durumunda, ücretsiz izin uygulamasının geçerli sayılacağı kabul edilmektedir. Bunun dışında işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesini askıya alabilmesi mümkün değildir[26].

İşverenin ücretsiz izne çıkarma isteğini çalışma koşullarında değişikliğin nasıl yapılacağını düzenleyen İşK.22'deki yönteme uygun olarak yapması gerekir mi?

Öğretide bu konuda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre, "Ücretsiz izin uygulamaları kural olarak çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik oluşturur ve ... İş Kanununun değişiklik feshine ilişkin 22. maddesi hükümlerinin uygulanması gerekir. ... İş Kanununun 22. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işverence ücretsiz izine çıkarma önerisi yazılı yapılmalıdır. İşçi(ler) bu öneriyi altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederlerse iş akdi sözleşmeyle askıya alınmış olur. İşçi tarafından anılan süre içinde

---

23 **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**. 564.

24 Y9HD., 11.8.1958, 7336/5560, **Ekonomi**, 62, dn.339.

25 Geniş bilgi için bkz. Savaş **Taşkent**. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3, 20 vd.; Öner **Eyrenci**, İş Hukukunda Ücretsiz İzin, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S.5, 2001, 41 vd.; Selin **İstanbulluoğlu**. İş Sözleşmesinin Askıda Kalma Halleri, Legal İHSGHD., 2007/15, 943 vd.; Efe **Yamakoğlu** Eda **Karaçöp**. İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 479 vd.; İzzet **Otru**. İş Hukukunda Ücretsiz İzin, Ankara 2012.

26 **Süzek**'e göre "... ekonomik güçlükler nedeniyle işçilerin işgörme edimleri geçici olarak kabul edememesi, iş akdinin askıya alınması sonucunu doğuracak bir ifayı kabul imkânsızlığı niteliği taşımaz. Örneğin, ekonomik konjonktürün iyi gitmemesi, satışların durması, stok fazlalığının ortaya çıkması gibi nedenlerle işveren işçilerin işçörme edimlerini geçici olarak kabul edemeyeceğini, sözleşmenin askıya alındığını ileri süremez. Bu nedenle Fransız ve Alman Hukukunda ekonomik nedenle geçici olarak işçileri çalıştırmamaya ilişkin uygulamalar işverenin sözleşmeyi ihlali olarak değerlendirilmektedir. Ancak tarafların karşılıklı rızası halinde sözleşmeye dayanan bir askı hali ortaya çıkmaktadır. Hukukumuzda da işverenin ifayı geçici kabul imkânsızlığı İK 16/III (4857 sayılı İşK. md.24/III) ile zorunlu nedenlerin varlığına bağlandığından bu durumda sözleşmenin yasal olarak askıya alınamayacağı kuşkusuzdur. İşverenlerin ekonomik nedenlerle iş akdini askıya alabilmeleri, işçilerin geçici olarak ücretsiz izinli sayılması, zorunlu tatil gibi uygulamalar ancak işçilerin bunu kabul etmesiyle ya da diğer deyimle bu konuda taraflar arasında açık veya zımni bir sözleşmenin oluşmasıyla mümkündür. Aksi takdirde işçiler işgörme edimlerini kabul etmeyen işverenden BK 325 uyarınca ücretlerini talep edebilecekleri gibi, iş akdinin haklı nedenle fesih yoluna da gidebilirler." Sarper **Süzek**. İş Akdinin Askıya Alınması, Ankara 1989, 46, 47. Aynı görüş için bkz. **Eyrenci**/**Taşkent**/**Ulucan**. 178.

yazılı olarak kabul edilmeyen öneri reddedilmiş sayılır. Başka bir deyişle, sözlü ve örtülü bir anlaşma geçerli sayılmaz"[27].

Bir başka görüşe göre ise, İşK.22/2'ye göre "Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler". Şüphesiz böyle bir anlaşma açık olabileceği gibi örtülü biçimde de olabilir. Şöyle ki, işveren ücretsiz izne çıkarma isteğini işçilere bildirir ve işçiler de bunu uygun bulursa iş sözleşmesi askıya alınmış olur[28].

Bize göre de, iş ya da toplu iş sözleşmesinde işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesini askıya alabileceğine dair bir hükmün bulunmaması halinde, işveren iş koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olan ücretsiz izin uygulamasını ancak İşK.22'de öngörülen hükme uygun olarak yapabilmelidir.

İşverenin yazılı olarak yaptığı ücretsiz izin önerisi işçiler tarafından altı işgünü içerisinde açıkça kabul edilmediği takdirde, bu öneri işçileri bağlamaz ve işveren işçileri ücretsiz izne çıkaramaz. İşveren bundan sonra ya ücretsiz izin uygulamasından vazgeçecektir ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak suretiyle iş sözleşmelerini feshedebilecektir. İşçi ise bu durumda İşK.17-21 hükümleri gereğince dava açabilecektir[29].

İşçinin ücretsiz izin uygulamasına verdiği onayda uygulamanın süresi belirli ve makul olmalıdır[30]. Başka bir deyişle süresiz olarak ücretsiz izin uygulamasına işçinin onay verebileceği kabul edilemez. Böyle bir durumda işçilerin olayın özelliğine göre dürüstlük ve iyiniyet kurallarının gerektirdiği makul bir süre kadar bekleyecekleri, bundan sonra iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecekleri ve kıdem tazminatı isteyebilecekleri kabul edilmelidir[31]. Makul süre ölçütü soyut olmakla birlikte öğretide bir görüş, makul süre için 4447 sayılı Kanunla düzenlenmiş bulunan "kısa çalışma" uygulamasının örnek alınabileceğini ve ücretsiz iznin azami süresinin üç ay olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir[32]. Ancak kanaatimce ücretsiz izin uygulamasında sürenin belirli olması gerekmekle birlikte makul süre; her olayın, işletmenin ve işçinin/işin özellikleri gibi durumlar dikkate alınarak ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Yargıtay bir kararında şu görüşe yer vermiştir:

"İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uy-

---

27 **Süzek**, 500. Aynı görüş için bkz. **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 157. **Engin**, İşletme Gerekleri, 107. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "Şu halde md.22/f.1 anlamında bir değişiklik önerisi için işçinin yazılı kabulü zaruri iken, 22. maddenin 2. fıkrası bağlamında değişiklik sözleşmesi için yazılı bir icap ve kabul kural olarak gerekmez." 774.

28 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 178.

29 **Süzek**, 502; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 178.

30 **Engin**, İşletme Gerekleri, 109. Karşı görüşte olan **Süzek**'e göre, "İş Hukuku öğretisinde işverenin işçiye (işçilere) yapacağı önerice ücretsiz izin süresini açıkça belirtmesi gerektiği ileri sürülmektedir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde böyle bir zorunluluk yer almamaktadır. Buna karşılık, ücretsiz iznin geçici sayılmayacak ölçüde uzun bir süre devam edeceği bu yönde anlaşmanın yapıldığı anda belirlenebiliyorsa, askıya alınmanın teorisi ve tanımı gereği iş akdi askıya alınmış olmaz. Aynı şekilde, işverence ücretsiz izin süresi önerilmişse, bu sürenin geçici nitelikte diğer deyişle dürüstlük kurallarına uygun makul bir süre olması gerekir." 501.

31 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 774.

32 **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 179; **Engin**, İşletme Gerekleri, 109.

gulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımni rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması akdin feshi niteliğindedir[53].

Yargıtay askı süresinin uzamasını da haklı nedenle fesih sebebi kabul etmektedir:

"Davacının hizmet akdi, askıya alındığı 6.4.2004 tarihinde işveren tarafından feshedildiği gerekçesiyle ihbar tazminatı hüküm altına alınmışsa da davacının başlangıçta askıya karşı çıkmadığı ancak askı süresinin uzaması üzerine 28.5.2004 tarihli yazı ile hizmet akdini 4857 sayılı yasanın 24/II-e maddesi gereğince haklı olarak feshettiğini işverene bildirdiği, bu fesih yazısının 1.6.2004 tarihinde işverene tebliğ edildiği anlaşıldığından akdin 1.6.2004 tarihinde haklı nedenle davacı tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir[54].

Yüksek Mahkeme bir başka kararında ücretsiz izin uygulamasına işçinin onay vermemesi halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı görüşünü tekrarlamıştır:

"Davacı işçi davalı belediye işyerinde çalıştığı sırada, 1.4.2004 tarihinde iş sözleşmesinin ikinci bir emre kadar askıya alındığı bildirilmiştir. Dairemizin uygulamaları doğrultusunda işverence tek taraflı olarak iş sözleşmesinin askıya alınması halinde bu uygulama işçi tarafından kabul edilmediği takdirde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmektedir. İşçi tarafından askıya alma işlemi kabul edildiğinde ise, askı süresinin sonunda işe davet edilmediği takdirde işverence iş sözleşmesi feshedilmiş olmaktadır.[55]

---

[53] Y9HD., 10.10.2006, 24775/26831, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Ücretsiz İzin, Tekstil İşveren, Aralık 2007, Hukuk Eki 19, 2 vd.; "Dosya içeriğine, SSK sicil kaydı ve şahsi sicil dosyasına göre, davacının yaptığı işin sürekli iş olduğu ve tüm yıl boyunca çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan davacının iş sözleşmesinin tek taraflı olarak askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Askıya alma işleminde neden gösterilmemiştir. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi gerekir. Mahkemece, yazılı şekilde yapılan işin mevsimlik iş ve iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü hatalıdır.", Y9HD., 30.4.2007, 16820/13551, Çalışma ve Toplum, 2007/10, 258-259; "İş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak askıya alınması, işin niteliğinden veya yasadan kaynaklanmıyorsa veyahut da işçi ve işverenin iradeleri birleşmiyorsa iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmektedir. Diğer taraftan, Kanunun 24. maddesinin 2. bendinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (f) bendinde son cümle olarak "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek çalışma koşullarının uygulanmaması, işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır. İş sözleşmesini haklı sebeple de olsa fesheden işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izne hak kazanması için de işyerinde en az bir yıl fiilen çalışmış veya çalışmadığı günlerin 4857 Sayılı İş Kanunu uyarınca çalışılmış günlerden sayılması gerekir. Askıda geçen sürelerin kıdemden sayılması olanağı yoktur. Ayrıca işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır. Bu doğrultuda fiilen çalışılamayan askıdaki günler için de ücret alacağına hak kazanılamaz. Zira kural olarak ücret fiilen çalışılan günler karşılığı ödenmelidir.", Y9HD., 19.9.2011, 47956/32223, www.kazanci.com (19.1.2015). Ayrıca bkz. Y9HD., 23.12.1996, 16196/23959, Tekstil İşveren, Şubat 1997, 20. Y9HD., 27.4.1998, 5112/7788, Tekstil İşveren, Nisan 1999, 17; Y9HD., 29.1.2014, 52616/2342, www.kazanci.com (21.1.2015); Y7HD., 15.9.2015, 28111/5051, www.kazanci.com (30.4.2018).

[54] Y9HD., 30.3.2006, 287/8012, Çalışma ve Toplum, 2006/10, 184-185.

[55] Y9HD., 20.12.2005, 287(1/40137, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Geçici İşçi-İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Fesih, Tekstil İşveren, Haziran 2006, Hukuk Eki 2, 2. Yargıtay'ın, işveren tarafından işçilerin onayı olmadan hizmet sözleşmelerinin askıya alınmasının işveren tarafından yapılan fesih olarak değerlendiren görüşü öğretide eleştirilmiştir. **Süzek**'e göre, "O halde işverence ücretsiz izne çıkarma önerisinin işçiler tarafından kabul edilmediği hallerin tümünün olayın özelliğine bakılmaksızın iş akdinin feshi anlamına geldiği görüşüne katılmıyoruz. Başka bir deyimle yüksek mahkemenin incelediğimiz kararında ifadesini bulan "ücretsiz izne çıkarılmak hizmet sözleşmesinin feshi anlamına gelir" formülü her ne kadar olayların çoğunluğunda gerçeği yansıtmakta ise de her durumda geçerli sayılamaz. Somut olayın özelliği değerlendirilip işverenin samimi olarak iş akdinin askıya alınması önerisinde mi bulunduğu yoksa askıya alma, ücretsiz izin görüntüsü anlamında iş akdini feshetmek mi istediği belirlenmelidir." **Süzek**,

Yargıtay, askı süresinin sona ermesine rağmen işçinn işe başlatılmamasını işverence yapılmış bir geçersiz fesih olarak kabul etmiştir:

> *"Dairemizin uygulamaları doğrultusunda işverence tek taraflı olarak iş sözleşmesinin askıya alınması halinde bu uygulama işçi tarafından kabul edilmediği takdirde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmektedir. İşçi tarafından askıya alma işlemi kabul edildiğinde ise, askı süresinin sonunda işe davet edilmediği takdirde işverence iş sözleşmesi feshedilmiş olmaktadır."*[85].

Olayda işverenin tekstil sektöründe ekonomik krizi gerekçe göstererek işçilere ücretsiz izin verebilmesi, ancak bu konuda İşK.22/1'de öngörülen yöntem ile işçilerin onayını almış olmasına bağlıdır. Eğer işçilerin bu konuda onayı alınmamışsa, işçiler bu süreye ilişkin ücretlerini isteyebilirler ve ayrıca iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler

---

Yargıtay'ın 1998. 83. Yargıtay'ın, işçinin rızası olmadan işçiye ücretsiz izin vermesi halinde işçinin iş sözleşmesini 1475 sayılı İşK.16/III hükmüne göre feshedebileceğine ilişkin kararları da bulunmaktadır: "İşveren 2.10.1991 tarihinde hammadde temin edemediğinden bahisle ileriki bir tarihte duyuru yaparak tekrar işe başlatılmak kaydıyla işçilere ücretsiz izin vermiştir... Belirtmek gerekir ki işveren davacıyı ücretsiz izinli saymış ve hiçbir zaman fesih beyanında bulunmamıştır. Ücretsiz izinli sayılmış olması ise, davacıya ancak 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin III. bendine göre bildirimsiz fesih hakkı verir ve davacı kıdem tazminatı isteyebilir.", Y9HD., 15.12.1992. 11203/13640, Tekstil İşveren S.175, Eylül-Ekim 1993. Kararın eleştirisi için bkz. Halûk Hadi **Sümer**. Zincirleme Hizmet Sözleşmesi, İşveren Tarafından İşçiye Ücretsiz İzin Verilmesi, Zorlayıcı Sebeple Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Çimento İşveren, Mart 1994, 24 vd. Aynı doğrultuda karar için bkz. Y9HD., 24.1.1996, 24809/685, Tekstil İşveren, Haziran 1996. 13.

[85] Y9HD., 20.12.2005, 28701/8012, Tekstil İşveren, Haziran 2006, Hukuk 2 2-4.

OLAY 13

İŞ GÜVENCESİ

OLAY

İ bir boya fabrikasının sahibidir. Fabrikasında yüz yirmi işçi çalışmaktadır. Bu işyerindeki işçilerden;

A, bu fabrikada üç yıldan beri çalışmaktadır. İşveren A'nın iş sözleşmesini 1.6.2008 tarihinde "son altı ay daha düşük verimle çalıştığı" gerekçesiyle feshetmiştir. İ, A'nın savunmasını almamış ve fesih beyanını sözlü olarak yapmıştır.

B, bu fabrikada iki yıldan beri çalışmaktadır. İşveren B'nin iş sözleşmesini iş arkadaşları ile uyumsuzluğu bulunduğu gerekçesiyle feshetmiştir. İşveren B'nin savunmasını almış ve fesih beyanını yazılı olarak yapmıştır.

C, bu fabrikada beş yıldan beri aşçı olarak çalışmaktadır. İşveren C'nin iş sözleşmesini, yemekhanenin bir alt işveren tarafından işletileceği gerekçesiyle feshetmiş ve kendisine yazılı olarak bildirmiştir.

D, bu fabrikada 25 yıldan beri çalışmaktadır. İşveren D'nin iş sözleşmesini emekliliğe hak kazandığı gerekçesiyle feshetmiştir.

L, bu fabrikada 13 yıldan beri temizlik görevlisi olarak çalışmaktadır. K'nın temizliğini yaptığı muhasebe müdürünün odasından önemli evraklardan birisinin kaybolduğu tespit edilmiştir. Bunun üzerine kamera kayıtlarına bakılmış ancak kameranın açısı dolayısıyla elinde evrak ile çıkan işçinin kimliği tespit edilememiştir. Olayla ilgili olarak tüm odaların anahtarı kendisinde olan L'nin savunması alınmıştır. L, savunmasında, hırsızlığın kendisi tarafından yapılmadığını, zaten kamera kayıtlarına göre kendi çalışma saatinin başlamasından yarım saat önce gerçekleştiğini ifade etmiştir. Ancak olay hakkında bilgisine başvurulan birkaç işçi, o saatlerde L'yi muhasebe katında gördüklerini söylemişlerdir. İşveren, L'nin iş sözleşmesini güvenin sarsılması gerekçesiyle feshetmiştir.

İşyerinde yürürlükte bulunan Personel Yönetmeliğinde, "İşveren Sosyal Sigortalar Kanununa göre emeklilik hakkını elde eden ve 55 yaşını doldurmuş işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir" hükmü yer almaktadır.

İşveren tarafından gerekçe gösterilmeden işten çıkarılan F, açtığı işe iade davası sonucunda mahkemece işe iade edilmiştir. F süresi içerisinde işverene başvurmuş ve işveren de bir hafta sonra işe davet etmiştir. Ancak F işe başlamamıştır.

İşçi G, ihbar ve kıdem tazminatları ile birlikte altı aylık ücretinin kendisine ödenmesi halinde iş sözleşmesini sona erdireceğini işverene bildirmiş ve işveren tarafından öneri kabul edilmiştir. İşveren sözleşmenin sona ermesinden sonra sözü edilen ödemeleri G'ye yapmıştır. G daha sonra pişman olmuş ve işe iade davası açmaya karar vermiştir.

OLAY 13

İşveren I, işyerinin sosyal tesislerinin işletilmesi işini üstlenmiştir. I, bu işyerinde kırk kişi çalıştırmakcadır. İşveren, bir yıldan beri sosyal tesislerde çalışan H'nin iş sözleşmesini verim düşüklüğü nedeniyle feshetmiştir.

İşveren, J'nin iş sözleşmesini verim düşüklüğü nedeniyle feshettiğini bildirmiş ve kendisinin bildirim süreleri içerisinde işyerinde çalışmasını istemiştir. İş sözleşmesinin feshedildiğini öğrenen J, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kendisine yaşlılık aylığı bağlanması için başvuruda bulunmuştur.

İşveren ile K arasında yapılan iş sözleşmesinde yer alan bir hükme göre, iş sözleşmesinin feshinden doğan uyuşmazlıklar sözleşmede belirlenen yöntemle seçilecek olan hakem kurulu tarafından çözülecektir. K, işyerinde bir yılı aşkın bir süre çalışmış ve iş sözleşmesi işveren tarafından işe uyumsuzluk gerekçesiyle feshedilmiştir. K, işe iade davası açmış ve işveren bu uyuşmazlığın ancak hakem tarafından çözümlenebileceği itirazında bulunmuştur.

SORULAR

1- İşverenin A, B, C, D ve L'nin iş sözleşmesini feshetmesini değerlendiriniz.

2- A, B, C, D ve L'nin fesih karşısında başvurabileceği hukuki yollar ve sonuçları nelerdir?

3- A'nın açtığı işe iade davası devam ederken, işveren A'yı tekrar işine davet etmiş ve A işe başlamıştır. Bu durum, açılmış bulunan davayı nasıl etkiler?

4- B açtığı işe iade davası devam ederken, geçirdiği kaza sonucunda ölmüştür. Bu durum açılmış bulunan davayı nasıl etkiler?

5- İşçilerin açtığı işe iade davası devam ederken, işveren işyerini kapatmış olsaydı, bu durum açılmış bulunan davayı nasıl etkilerdi?

6- İşçilerin açtığı işe iade davası devam ederken, davaya konu olan işyeri taşınmış olsaydı, davayı kazanan işçiler taşınan işyerine gitmek zorunda olurlar mıydı?

7- İşyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde, işyerindeki işçi sayısına bakılmaksızın işçilerin İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanacaklarına dair hüküm olsaydı, böyle bir düzenleme geçerli olur muydu?

8- A, açtığı işe iade davasında ayrıca işverenden ücret ve kıdem tazminatı talebinde bulunabilir miydi?

9- B işe iade amacıyla açtığı dava devam ederken bir başka işte çalışmıştır. Bu durum dava sonucunu etkiler mi?

10- F'nin işe başlamamasının sonuçları nelerdir?

11- G, işe iade davası sonucunda işe geri dönebilir mi? Tartışınız.

12- H, işe iade davası açmayı düşünmektedir. Böyle bir davayı kime karşı açması gerekir?

13- J'nin bildirim süreleri içerisinde yaşlılık aylığı almak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmasının hukuki sonuçları nelerdir?

14- J, işverene karşı işe iade davası açmış ve bu arada Sosyal Güvenlik Kurumu J'ye yaşlılık aylığı bağlamıştır. J'nin yaşlılık aylığı alıyor olması işe iade davasını nasıl etkiler?

15- İşverenin K ile olan uyuşmazlığın ancak sözleşmeyle belirlenen yöntemle atanacak hakem kurulu tarafından çözümlenmesi gerektiğine ilişkin itirazı yerinde midir?

16- L'nin iş sözleşmesinin feshini değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- Bazı koşullara bağlı olarak iş sözleşmesinin feshi ancak geçerli sebebin bulunması halinde mümkündür. Buna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, Kanunda belirtilen geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İşK.18). Bu sistem uygulama ve öğretide *iş güvencesi* olarak adlandırılmaktadır[1].

İş güvencesine ilişkin hükümler belirli koşullara bağlı olarak *işveren* tarafından yapılan bildirimli fesihlerde uygulama alanı bulur. Bu nedenle belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen *işçinin* sadece bildirim sürelerine uyması yeterlidir, ayrıca geçerli nedene dayanma zorunluluğu yoktur[2]. Başka bir ifade ile iş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli feshi halinde işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

---

[1] İş güvencesi hakkında geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007; Tankut **Centel**, İş Güvencesi, Ankara 2012; İbrahim **Subaşı**, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul 2012; Devrim **Ulucan**, İş Güvencesi, 2.B., İstanbul 2005; Abbas **Bilgili**, İş Güvencesi Hukuku, Adana 2004; Fevzi **Demir**, İş Güvencesi Hukuku, İzmir 1999; Fevzi **Demir**, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Ankara 2003; Fevzi **Demir** Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama, Legal İHSGHD., 2006/10, 469 vd.; Fevzi **Demir**, İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları, Legal İHSGHD., 2008/19, 887 vd.; Adnan **Tuğ**/Aydın **Başbuğ**, İş Güvencesiz İş Hukuku, Ankara 1992; Savaş **Taşkent**, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991; Eda **Manav**, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hükmü ve Sonuçları, Ankara 2009; Eda **Manav**, Uygulamada Geçerli Fesih ve Sonuçları, Kocaeli Barosu, II. Sempozyum, 2010, 41 vd.; Semih Serkan **Aktuğ**, İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Ankara 2010; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu ve Davayı Tamamen veya Kısmen Konusuz Bırakan Olgular, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 623 vd.; Ercan **Akyiğit**, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi), Legal IHSGHD., 2008/17, 11 vd.; Nüvit **Gerek**, 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İş Güvencesi, Tühis, C.23, S.2-3, Kasım 2010- Şubat 2011, 1 vd.; Savaş **Taşkent**, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenlemeler, Ankara 2002; Mustafa **Kılıçoğlu**, Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1207; Devrim **Ulucan**, Feshin Geçerlilik Denetiminde Ekonomik ve Teknolojik Nedenler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, 5 vd.; Öner **Eyrenci**, Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Ölçülülük İlkesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, 33 vd.; Erdem **Özdemir**, Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, 53 vd.; Talat **Canbolat**, İşe İade Kararının Uygulamasında Dürüstlük Kuralı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, 83 vd.; Öcal Kemal **Evren**, İş Güvencesi El Kitabı, Ankara 2012; Cuma Arif **Demir**, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları-İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara 2018; Burcu **Melekoğlu Keser**, İşe İade Davası, Ankara 2018; Esra **Uysal İbat**, Feshin Geçersizliği ve İşçilik Alacakları, İstanbul 2018; Bektaş **Kar**, İş Güvencesi ve Uygulaması, 3.B., Ankara 2017; Ercüment **Özkaraca**, İş Güvencesinin Kapsamı, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 33 vd.; Talat **Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 133 vd.

[2] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 956; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 474.

OLAY 13

Yargıtay'a göre herhangi bir zorlama olmadan işçinin talebi üzerine iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde de, işçi, iş güvencesinden faydalanamaz[3]. Buna karşın işçinin işveren tarafından istifaya zorlanması halinde iş güvencesi hükümleri uygulama alanı bulur[4]. Yargıtay bildirimli feshin işçinin iradesi dışında gerçekleştiğinin (işçiden istifa dilekçesi alınması) iddia edildiği durumlarda bu konuda somut delil aramaktadır. Yine Yargıtay'a göre istifa dilekçesinin genel bir içerik taşıması halinde istifa dilekçesinin ardındaki gerçek durumun araştırılması gerekir[5].

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar olmaksızın yapılan iş sözleşmeleri belirsiz süreli ş sözleşmesi olarak kabul edilir ve iş güvencesi hükümleri uygulanır[6].

---

3 "Somut olayda, davacı tarafından 13.4.2009 tarihli davalı bankaya hitaben el yazısı ile yazdığı yazıda kıdem ve ihbar tazminatlarının tarafına ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshini talep ettiği, talebi dikkate alınmak suretiyle kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek 13.4.2009 tarihi itibariyle sözleşmesi feshedildiği anlaşılmıştır. Davacının iş akdinin kendisinden gelen talep üzerine sonlandırıldığı, davacıya ihbar ve kıdem tazminatları ödendiği gibi maaş tutarı ekstra ödeme yapıldığı, davacının iş akdinin sonlandırılmasına yönelik talebin irade fesada uğradığını kanıtlayamadığını, iş akdinin davacı talebi üzerine fesih edilmesi karşısında işe iadesine karar verilmesi hatalıdır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.", Y9HD., 13.4.2011, 49584/11186, www.kazanci.com (12.2.2014); "Davacı anılan dilekçenin baskı altında alındığını iddia etmiş ise de bunu kanıtlamış değildir. Sözleşmenin feshi davacının isteği ile gerçekleşmiş olduğuna göre davacının işe iade isteğinin kabulü doğru değildir.", Y9HD., 27.12.2004, 32081/29589, www.kazanci.com (12.2.2014).

4 "Davacı işçi, davalı işverence istifaya zorlandığını, baskılar sonucu 03.7.2006 tarihinde, 30.6.2006 tarihinden geçerli olmak üzere istifa dilekçesi imzalattırıldığını ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Sözü edilen iddia karşısında öncelikle istifa dilekçesinin baskı altında alınıp alınmadığının araştırılarak sözleşmenin kimin tarafından feshedildiğinin açıklığa kavuşturulması gerekir. İş sözleşmesinin istifa ile son bulup bulmadığı ve istifanın serbest irade ürünü olup olmadığı işe iade davasını doğrudan etkileyecek bir olgudur. Bu hususlar araştırılmadan, bir taraftan iş sözleşmesinin istifa ile son bulduğunun kabul edilmesi, diğer taraftan istifaya zorlama iddiasının ihbar ve kıdem tazminatı davasında ileri sürülmesi çekişmeden söz edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalıdır", Y9HD., 30.4.2007, 3154/13552, YKD., Ağustos 2007, 1479, 1480.

5 ".... yargılama süreci boyunca davacı iradesi dışında kendisinden istifa dilekçesi alındığı konusunda herhangi bir somut delil sürmediği açıktır. Ancak istifa dilekçesinin genel bir içerik taşıması halinde istifa dilekçesinin ardındaki gerçek durumun araştırılması gerekmektedir. Davacı işçi istifa dilekçesinde özel sebeplerinden dolayı işten ayrıldığını bildirmiş ancak herhangi bir somut neden belirtmemiş, dava dilekçesinde ise ödenmeyen fazla çalışma ücretleri nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği iddiasında bulunmuştur. İşçi ücretlerinin tam ve zamanında ödenmemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi uyarınca işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı vermektedir. İş Kanununun 24/II-e maddesinde sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır. Bu durum karşısında yapılan yargılama sonucunda davacının fazla çalışma alacağının bulunduğunun tespit edilmesi ve davacının istifa dilekçesinde belirttiği özel sebeplerden kastının fazla çalışma alacağının ödenmemesi olduğunun ortaya çıktığı düşünülse dahi, dosya kapsamında yer alan hizmet döküm cetvelinden davacının istifa dilekçesinde bildirdiği işten ayrılış tarihi olan 14.09.2010 tarihinde başka bir işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davacının istifa dilekçesinde belirtilen özel sebeplerden kastının başka bir işyerinde çalışmak olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle istifa dilekçesine değer verilerek davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı olduğu şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", YHGK, 12.4.2017, 7-2437/718.

6 "Davalı işverenin uluslararası kuruluş olması, tüzük ve iç yönetmeliğine göre uzman personel istihdam etmesi ve bu kapsamdaki personel ile en fazla birer yıllık sözleşme imzalanması ve aynı şartlarla bunun yenilenmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/3. maddesi anlamında esaslı nedendir. Bir başka anlatımla, davacının iş sözleşmesinin birden fazla yenilenmesi, işverenin konumuna, iç mevzuatına ve davacının uzman olarak çalıştırılması esasl nedenlerine dayanmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.", Y9HD., 5.2.2007, 30127/2013, YKD., Temmuz 2007, 1290-1291; "Somut uyuşmazlıkta, mahkemece taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin belirli süreli iş akdi olması sebebiyle

İşverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli nedene dayanması zorunluluğunun başka bir anlatımla iş güvencesinin koşulları şunlardır[7]:

(1) İşyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılıyor olması

İş sözleşmesinin feshinde aranan geçerli neden gösterme zorunluluğu ancak otuz veya daha fazla işçinin çalıştırıldığı işyerinde uygulanır[8][9]. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir (İşK.18/4)[10].

Aynı şirketler topluluğuna bağlı olsalar bile ayrı tüzel kişilere ait işyerlerinde çalışan işçiler otuz işçi sayısında birlikte değerlendirilemezler[11]. Başka bir ifade ile otuz işçi sayısının belirlenmesinde bir şirketler topluluğuna ait şirketler ayrı değerlendirilir ve bu şirketlerdeki işçilerin sayılarının toplanması yoluna gidilemez. Yargıtay grup şirketlerinde çalışan işçilerin birlikte istihdam edilmeleri koşuluyla bütün olarak değerlendirilebileceği kanaatindedir[12].

Yargıtay İçtihad Birleştirme Kararında 3294 sayılı Kanun ile il ve ilçelerde kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları açısından iş güvencesine ilişkin otuz iş-

---

davanın reddine karar verilmiş ise de, muhasebe yardımcısı olarak görev yapan davacının belirli süreli iş akdi ile istihdam edilmesini gerektirir objektif nedenlerin bulunmadığı, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği, davacının iş sözleşmesinin feshinde fesih sebebi açık ve kesin olarak belirtilmediği, feshin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. Maddesi uyarınca geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 27.5.2015, 11920/19397, www.kazanci. com (2.5.2018). Aynı yönde, Y9HD., 25.4.2016, 30077/10271, www.kazanci.com (2.5.2018); Y7HD., 9.11.2016, 13562/19171, www.kazanci.com (2.5.2018); Y9HD., 9.7.2018, 6004/14928; Y22HD., 9.7.2018, 2654/17384.

7 Geniş bilgi için bkz. Şükran **Ertürk**. 4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 260 vd.

8 Geniş bilgi için bkz. Savaş **Taşkent**, Otuz İşçi Ölçütü ve Yurtdışında Bağlantılı İşyeri Sorunu, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 715 vd.

9 Elli ve daha fazla işçinin çalıştığı tarım işleri İş Kanununun kapsamında yer alır. Bu nedenle tarım işlerinde çalışan işçiler hakkında iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için işyerinde elli ve daha fazla işçinin çalışması gerekir. Bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat. 475: Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan,** 2014.

10 Y9HD., 11.12.2003, 19269/20526, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı, Tekstil İşveren, Mart 2004, 34.

11 "Davalı şirket ayrı bir tüzel kişiliktir. Tüzel kişi olan hâkim ortağına ait işçilerin otuz işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması doğru olmaz. Davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan az olduğu belirlendiğine göre, 4857 sayılı İş Yasası'nın 18. maddesinde öngörülen ön koşul gerçekleşmemiştir. Bu nedenle davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 8.5.2012, 16421/9247, www.kazanci.com (1.2.2015); "Somut olayda davalı şirkete ait aynı işkolundaki toplam işçi sayısının fesih tarihi itibariyle 28 olduğu anlaşılmaktadır. Aynı gruba ait olsalar da farklı tüzel kişilere ait işyerlerindeki işçi sayısının iş güvencesi kapsamına girme bakımından göz önünde bulundurulması mümkün değildir.", Y9HD., 31.3.2008, 2995/7008, karar metni ve incelemesi için bkz. Nuri **Çelik**, İş Güvencesine İlişkin Otuz İşçi Sayısını Belirleme Esasları, Legal YKİ, 2008/8, 125 vd. Ayrıca bkz. Y22HD., 19.12.2011, 4254/7628, Çalışma ve Toplum, 2012/2, 407-408.

12 "Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare Müdürlüğü'nün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.", Y9HD., 14.2.2009, 11766/35109, Legal İHSGHD., 2009/24, 1492-1495. Ayrıca bkz. Y9HD., 13.02.2018, 14964/2593; Y9HD., 20.09.2017, 22988/13291.

çi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir[13].

Bir işverene ait işyerlerinde çalışan işçilerin toplam sayısının dikkate alınabilmesi için bu işyerlerinin aynı şehirde olmaları zorunluluğu yoktur[14]. Yargıtay işverenin başka ülkede aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçilerin de bu sayısının tespitinde dikkate alınması gerektiği görüşündedir[15].

İşyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde işçilerin belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesiyle veya tam-kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmasının önemi yoktur[16] [17]. İşyerinde işçi olarak çalışmakla birlikte iş sözleşmesi askıda bulunan, izinli ve raporlu olanlar da çalışan sayısına dâhil edilir[18]. Ancak, işyerinde memur, stajyer, çırak, meslek eğitimi gören öğrenci, alt işverenin işçisi[19], ödünç işçi olarak çalışanlar bu sayının

---

[13] "Bu çerçevede 3294 sayılı Kanun ile il ve ilçelerde kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, Bakanlığın denetim yetkisi nedeniyle işveren sıfatının Bakanlığa ait olduğunun ileri sürülemeyeceği; anılan vakıfların ayrı tüzel kişiliğe sahip işyerleri olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde bağıtlanabileceği, işletme düzeyinde bağıtlanmasının mümkün olmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır. Ayrıca her vakfın ayrı tüzel kişiliğe sahip ayrı işveren kabul edilmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 18 nci maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Başka bir deyişle Türkiye'de kurulu bulunan tüm vakıf işçi sayısı toplamı esas alınarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması da artık mümkün değildir.", YİBK., 09.06.2017, 2016/3, 2017/4.

[14] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısının, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirleneceği kurala bağlanmıştır. Sözü edilen düzenlemede işçi sayısında dikkate alınacak işyerlerinin aynı il sınırlarında olması şartı aranmamıştır. Davacı işçi, davalının ülke içinde aynı işkoluna giren başka işyerlerinin olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece davalı işverenin aynı işkoluna giren başka işyerlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan salt dava konusu işyerindeki işçi sayısı göz önünde bulundurularak davanın reddine karar verilmiş olması doğru olmamıştır." Y9HD., 29.1.2007, 29945/1216, Çalışma ve Toplum, 2007/4, 335-336.

[15] "Başka bir anlatımla, aynı işkolundaki işyerlerinin sadece ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde, işçi lehine hareket edilmeli ve aynı işkolunda başka işyerleri olduğu açık ve kesin olan davalı işverene ait tüm işyerleri dikkate alındığında işçi sayısı bakımından gerekli yasal şartların mevcut olduğu kabul edilmelidir.", Y9HD., 12.2.2007, 32297/3272, karar metni ve eleştirisi için bkz. A. Can **Tuncay**, İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, 75 vd. Ayrıca bkz. M. Fatih **Uşan**/Musa **Aygül**, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tespitinde Türkiye'de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi?, Legal YKİ, 2007/3, 75 vd.; Serkan **Odaman**, Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, 82 vd. Karşı görüş için bkz. **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 964-965; **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 480; Serkan **Odaman**, Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısının Tespitine Etkisi, İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, 82 vd.; **Taşkent**, Otuz İşçi, 715.

[16] Ercan **Akyiğit**, İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.B., Ankara 2008, 794; **Sümer**, 96; Münir **Ekonomi**, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren, Mart 2003 Ek, 4.

[17] "Öte yandan, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih itibarıyla belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır.", Y22HD., 28.1.2013, 11611/1028, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 402-404.

[18] "Fesih bildiriminin yapıldığı tarihte otuz işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, otuz işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.", Y22HD., 27.4.2015, 12474/15140, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 1052-1054; Y9HD., 22.2.2006, 320/3898, Çimento İşveren, Kasım 2006, 49.

[19] "İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğ-

belirlenmesinde dikkate alınmaz[20]. Ancak muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçileri de asıl işverenin işçisi olarak kabul edilir ve işyerindeki işçi sayısına eklenirler[21].

İş Kanununda mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanların otuz sayısının belirlenmesinde dikkate alınmayacağına ilişkin hüküm yoktur[22]. Bu nedenle mevsimlik işlerde çalışan işçiler de otuz sayısının saptanmasında hesaba katılacaktır[23].

İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıp çalışmadığı, iş sözleşmesinin fesih tarihi itibariyle belirlenmelidir[24] [25]. Bunun ispat yükü *işçinin* üzerindedir[26].

---

rencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.", Y9HD., 1.6.2009, 11766/35109, Legal İHSGHD., 2009/24, 1491-1493. Ayrıca bkz. Y9HD., 24.9.2007, 13965/27703, Legal İHSGHD., 2008/16, 1548-1549; Y9HD., 13.02.2018, 14964/2593; Y9HD., 12.04.2018, 23664/8529; Y22HD., 05.03.2018, 1480/5708.

[20] Mustafa **Alp**. İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası) DEÜHF. Dergisi, 2003/1, 8, 9; **Güzel**. İş Güvencesi, 32; Polat **Soyer**, Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları Konulu Legal 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, 41; **Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı 279.

[21] "Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır.", Y9HD., 12.1.2015, 29976/38, www.kazanci.com (20.5.2019).

[22] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 479.

[23] "Dosya içeriğine göre, sulama işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesi 24.1.2005 tarihinde feshedilmiştir. Feshin gerçekleştirildiği tarih, sulama işinin yapılmadığı dönemdir. Nitekim davacı, bu dönemde iş sözleşmesi askıda olan işçilerin olduğunu, sulama işinin yapıldığı yaz döneminde işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştığını iddia etmiştir. Davalı işverence sunulan kayıtlar, davacının bu iddiasını doğrulamaktadır. Gerçekten kayıtlara göre, her yıl yaz döneminde 30 ve daha fazla işçinin çalıştığı anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara göre, fesih tarihinde bir kısım işçinin iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı önem kazanmaktadır. İş sözleşmesi askıda olan işçiler, 30 işçi kıstasında dikkate alınmazlar.", Y9HD., 22.2.2006, 320/3898, Çimento İşveren, Kasım 2006, 49.

[24] **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 203; **Süzek**. 581; **Demir**, 245. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işyerinin normal koşullarda işleyebilmesi için kaç işçiye gerek olduğunun ölçüt olarak alınması gerektiği görüşü için bkz. Münir **Ekonomi**, Hemet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 Eki, 3, 4; **Güzel**, İş Güvencesi, 32.

[25] "Diğer taraftan, gerekli işçi sayısının bulunup bulunmadığı saptanırken sadece feshin gerçekleştiği ana bakılmamalı, bu noktada ölçüt olarak çoğu kez, işyerinde düzenli olarak çalıştırılan işçilerin sayısı esas alınması, işyerinin normal işleyebilmesi için en az 30 işçinin çalışmasının gerektirip gerektirmediğine ve bu niteliğin iş sözleşmesinin feshi sırasında da var olup olmadığına bakılmalıdır. Zira salt iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmama için işçi sayısı gerçekte işin yürütümünün 30 işçiden fazla işçi ile yürütülmesi söz konusu iken, otuz işçinin altında işçi çalıştırılabilir. Dosyaya sunulan, ... kayıtlarına göre davalı alt işveren işyerinde çalışan sayısı aynı işkolunda iki ayrı işyerinde 22 işçi değil, 29 işçi olup 30 işçi altında görünmektedir. Ancak davacı kayıt dışı çalıştırılan işçi olduğunu belirttiği gibi işverenin iş güvencesi kapsamına girmemesi için otuz işçiden az işçi gösterdiğini iddia etmiştir. Mahkemece, öncelikle işyerinde düzenli olarak çalıştırılan işçilerin sayısı esas alınmalı, davacının iddiaları doğrultusunda kayıt dışı işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı, işyerinin normal işleyebilmesi için en az 30 işçinin çalışmasının gerektirip gerektirmediği ve bu niteliğin iş sözleşmesinin feshi sırasında da var olup olmadığı araştırılmalı ve buna göre iş güvencesi kapsamı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile davalı şirkette çalışan sayısının 30 işçiden az olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 22.11.2017, 28027/18860; Y9HD., 5.7.2005,

Kanunda yer alan otuz işçi koşuluna ilişkin hüküm nisbi emredicidir ve toplu iş sözleşmeleri ile indirilebilir veya bütünüyle kaldırılabilir[27].

(2) İşçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması

İşyerinde altı aydan az kıdemi bulunan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde işverenin geçerli nedene dayanma zorunluluğu yoktur[28]. Yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler açısından altı ay koşulu aranmaz.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir (İşK.18/4). Aynı işverene ait değişik işyerlerinin aynı işkolunda olması gerekli değildir[29]. İşçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışarak geçirdiği tüm sürelerde işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışıyor olması koşulu da aranmaz. Bu nedenle daha önce çalışılan işyerinin işçi sayısı nedeniyle iş güvencesinin kapsamı dışında kalması, orada geçirilen sürenin dikkate alınmasını engellemez[30].

Altı aylık sürenin tamamının iş sözleşmesi ile bağlı olarak geçirilmiş olması gerekir. İşyerinde daha önce çırak, stajyer ya da memur olarak geçirilen süre altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmaz[31].

İşçinin aynı şirketler topluluğuna bağlı çeşitli şirketlerde çalıştığı süreler ise birleştirilmez. Şirketlerin aynı topluluğa bağlı olması onları tek bir işveren haline getir-

---

17838/23813, Legal İHSGHD., 2006/9, 266, 267; Y22HD., 15.9.2011, 404/732. Çalışma ve Toplum, 2012/1, 478-480.

[26] "Davacı işçinin gruba ait şirketlerce birlikte çalıştırıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Bu durumda iş güvencesi hükümleri kapsamına girmek bakımından işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalışma koşulu gerçekleşmiş olmadığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır." Y9HD., 31.3.2008, 29950/7008, www.kazanci.com (12.11.2012).

[27] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde çalışmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçi sayısına ilişkin bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir." Y22HD., 13.3.2012, 10233/4208, www.kazanci.com (11.11.2012); "Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle iş güvencesi hükümlerinin uygulanması bakımından kanunda öngörülen asgari işçi sayısına ilişkin kural nispi emredici olup, işçi lehine değiştirilebilir. Bu nedenle işçi sayısına bakılmaksızın iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağını öngören sözleşme hükümleri geçerlidir." Y9HD., 22.2.2010, 4905/4260, Legal İHSGHD., 2010/26, 752-753. Aynı doğrultuda Y22HD., 19.1.2012, 5056/194. Çalışma ve Toplum, 2012/3, 408-411; Y22HD., 12.6.2012, 16285/13281. Çalışma ve Toplum, 2013/1, 515-516. Ayrıca bkz. Gaye Burcu **Yıldız**, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulamasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, Legal İHSGHD., 2006/11, 902 vd.; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı,280.

[28] Altı aylık kıdem koşulu hakkında geniş bilgi için bkz. Münir **Ekonomi**. İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi), Legal İHSGHD., 2012/74, 3 vd.; Ulaş **Baysal**, İş Güvencesine İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2011/32, 1321 vd.

[29] "Altı aylık kıdemin hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir." Y9HD., 12.1.2015, 29970/33, www.kazanci.com (22.05.2019).

[30] **Süzek**, 559.

[31] "Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanundaki aylık kıdem şartını, 'altı aylık işçilik kıdemi' şeklinde anlamak gerekir. Bu sebeple işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekâlet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır... Çıraklık ilişkisi, İş Kanununun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayıldığından, altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Buna karşılık stajyer olarak geçirilen süre, stajyerlerin İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasında anlamında iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilmiş olması halinde sürenin hesabında dikkate alınacaktır." Y7HD., 14.10.2014, 12912/18766, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 431-436.

mez. Yargıtay'a göre birden çok şirket arasında organik bağ varsa işçinin şirketlerdeki çalışma süreleri bütün olarak dikkate alınmalıdır[32].

İşçinin Kanunda öngörülen altı aylık kıdemi kesintisiz olarak gerçekleştirmesinin gerekli olup olmadığı konusunda açıklık yoktur. Kıdem tazminatına esas alınacak sürelerin birleştirilmesinde olduğu gibi, burada da aralıklı çalışmaların toplanmasının işçi yararına olacağı görüşündeyiz[33]. Yargıtay 7 ve 9. Hukuk Dairesinin kararları bu yöndedir[34]. Ancak 22. Hukuk Dairesi bu görüşten ayrılmış ve farklı yönde karar vermiştir[35].

---

[32] "Kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından süreklı giriş çıkışların yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında "şirketler arasında organik bağ" dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi (Yargıtay 9.HD. 26.3.1999 gün 1999/18733 E. 1999/6672 K.). Ancak daha sonraki kararlarda organik bağdan söz edilerek sonuca çıdilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 28.11.2005 gün 2005/34442 E. 2005/37457 K.). Dairemizin bu yöndeki kararları son yıllarda istikrar kazanmış ve farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebilmesi için işyeri devri, hizmet akdi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği çok sayıda kararda vurgulanmıştır (Yargıtay 9. HD. 22.10.2007 gün 2007/5762 E. 2007/30979 K.). Ancak, bu yöndeki yaklaşım işçilerin yasal haklarını karşılamada özellikle davaların uzaması göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kalmıştır. Bu nedenle Dairemiz önceki içtihatlarına dönerek birlikte sorumluluğu benimsemiştir. Somut uyuşmazlıkta; mahkemenin de kabulünde olduğu üzere, davalı her iki şirketin ortaklarının esasen A. ailesinden aynı şahıslar olup her iki şirketin de aynı işverenlere ait tekstil firmaları olduğu, davalı şirketler arasında organik bağ bulunduğu, davacının çalışmasının bütünlük arz ettiği, çalıştığı yer, yaptığı iş ve pozisyonunda herhangi bir değişiklik olmadan ve hiç ara vermeden çalışmasını sürdürdüğü ve bu süre boyunca kâğıt üzerinde farklı şirketler tarafından sigortaya girdi çıktılarının yaptırıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre davalıların birlikte sorumluluğuna karar vermek gerekirken davalı G. İplik Sanayi Ticaret A.Ş. hakkında açılan davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 2.6.2009, 9436/15249, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunda Farklı Şirketler Arasında Organik Bağ Bulunması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2011/58, 2 vd.

[33] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 976; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 175; Nuri **Çelik**, İş Güvencesi, İstanbul 2003, 21; **Güzel**, İş Güvencesi, 33; **Soyer**, Feshe Karşı Koruma, 34; **Narmanlıoğlu**, 501; **Süzek**, 560-561; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 188. Bu konuda farklı görüşte olan **Akyiğit**'e göre, "Bize kıdemin kesintisiz bir hizmet sözleşmesiyle geçmesi gerekir ve bunun doğal bir sonucu aynı işveren yanında gerçekten birbirinden bağımsız aralıklı sözleşmelerle geçirilen süreler gibi aynı aynı işverenler yanında aynı sözleşmelere geçirilen süreler bu işverenlerin kamu veya özel kesim işvereni olmasına bakılmaksızın hesaba katılmaz.", **Akyiğit** Sem, 806, 807; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 282.

[34] "4857 Sayılı Kanunda bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdemin hesabında, ocuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir.", Y7HD., 14.10.2014, 12912/18766, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 431-436. Aynı doğrultuda, Y9HD., 10.4.2006, 5885/9361, Legal İHSGHD., 2006/11, 993, 994; Y9HD., 12.1.2015, 29970/33; Y9HD., 21.10.2015, 20137/29240, www.kazanci.com (22.5.2019).

[35] "Mahkemece kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, davacının davalı işverene ait işyerindeki 26.10.2007-31.3.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesince sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.6.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.", Y22HD., 20.10.2011, 1014/3133, www.kazanci.com (11.11.2012). Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Serkan **Odaman**, İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında "Birleştirilmenin" Değerlendirilmesi, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 108 vd. Kararı

İşçinin daha önceki iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle veya işçi tarafından bildirimli fesihle sona erdirilmiş bile olsa, bu süre altı aylık sürenin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır[36]. İşçinin kıdem tazminatı alarak işten ayrılmış ve tekrar aynı işyerinde işe alınmış olması halinde de altı aylık sürenin hesaplanmasında tüm süreler toplanarak belirlenir[37].

Altı aylık sürenin başlangıcı olarak işçinin fiilen işe başladığı tarih kabul edilmeli[38] ve ayrıca işçinin bu süre içerisinde hastalık ya da izin nedeniyle çalışmadığı süreler de altı ayın hesabında dikkate alınmalıdır[39]. Deneme süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi de altı aylık sürenin içerisinde değerlendirilmelidir[40]. İşçinin ödünç olarak bir başka işyerinde çalıştığı süreler de altı aylık sürenin hesabında dikkate alınır[41].

İşyerinin veya iş sözleşmesinin devri halinde, devralan işveren, hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Bu nedenle altı aylık sürenin hesabında devirden önceki süreler de dikkate alınır (İşK.6/2, TBK.429/2)[42].

İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte altı aylık çalışma süresini doldurmuş olması gerekir. Dolayısıyla fesih bildiriminden sonra başlayan bildirim süresi altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmaz[43]. Yarçıtay, işçinin raporlu olması halinde altı aylık sürenin tespitinde fesih bildirimin işçiye ulaştığı tarihin esas alınması gerektiği görüşündedir[44].

---

eleştiren görüş için bkz. Münir **Ekonomi**, İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Bekleme Süresi, Legal İHSGHD., 2012/34, 3 vd.

36 **Çil**, İş Güvencesi, 178.

37 **Çil**, İş Güvencesi, 178.

38 **Ekonomi**, Hizmet Aktinin Feshi, 5; **Çelik İş** Güvencesi, 21. "Kanunda kıdemin esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdemin başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engelemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir.", Y9HD., 14.2.2011, 474/2785, www.kazanci.com (11.11.2012); **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 281.

39 "İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dâhil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdemin sayılmasında dikkate alınacaktır.", Y9HD., 21.2.2011, 28656/4014, www.kazanci.com (11.11.2012).

40 "İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.", Y9HD., 14.2.2011, 474/2785, www.kazanci.com (11.11.2012).

41 "Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı İş Kanunun 7'nci maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi hâlinde, onun nezdinde ödünç iş ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz.", Y9HD., 8.4.2008, 27725/7812, www.kazanci.com (11.11.2012); Y7HD., 14.10.2014, 12912/18766, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 431-436.

42 "İş Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda, bir işyerinin, işvereni tarafından bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında işyerinin devri olarak kabul edilmeli kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır.", Y9HD., 14.2.2011, 474/2785, www.kazanci.com (11.11.2012); Y7HD., 14.10.2014, 12912/18766, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 431-436.

43 "Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin

Yargıtay bazı kararlarında altı aylık kıdem süresinin dolmasına çok az bir süre kala işverenin işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engellemek amacıyla sözleşmesini feshetmesini iyiniyet kurallarına uygun bulmamış ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini karar altına almıştır[45]. Yargıtay 2014 yılında verdiği bir kararda ise beş ay yirmi dokuz gün kıdemi olan işçinin iş güvencesinden yararlanamayacağını hükme bağlamıştır. İzleyen yıllarda da bu yönde karar vermiştir[46, 47].

Yargıtay altı aylık süresinin belirlenmesinde işçinin işe başladığı ve işten ayrıldığı günün de dikkate alınması gerektiğini karar altına almıştır[48].

---

fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir.", Y7HD., 14.10.2014, 12912/18766, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 431-436. Aynı yönde Y9HD., 14.2.2011, 474/2785, www.kazanci.com (11.11.2012).

44 "... bu durumda, altı aylık kıdem süresinin belirlenmesinde fesih bildiriminin davacıya ulaştığı tarih ile raporun bittiği tarihten hangisinin esas alınacağı sorunu karşımıza çıkmaktadır. ... Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işyerinde çalışan işçi sayısının tespiti de fesih iradesinin davacıya ulaştığı tarih esas alınarak yapılmaktadır. Gerek dava açma süresi gerek işyerindeki işçi sayısı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih dikkate alınarak belirlendiğine göre altı aylık kıdem süresinin tespiti yönünden de aynı tarihin esas alınması gerekir.", Y9HD., 28.11.2005, 34667/37461, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Güvencesinde Gerekli Altı Aylık Kıdem-İşçi Raporlu İken Fesih Bildirimi, Tekstil İşveren, Ağustos 2006, Hukuk Eki 4, 2-4.

45 "İşçinin iş sözleşmesinin altı aylık kıdem koşulunu doldurmasına yakın bir süre kaldığında feshedilmesi halinde, iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı tartışmalı bir sorundur. Dairemiz son yıllarda yukarda belirtilen sınırlandıran hükümlerin dar yorumlanması, hakkın kullanılırken dürüstlük kuralına uyulması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket ederek, somut olayın özelliğine göre 6 aylık kıdem koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmektedir. Somut uyuşmazlıkta 26.1.2011 tarihinde işe başlayan davacının iş sözleşmesi 25.7.2011 tarihinde, ay olarak süreye kurulduğunda 5 ay 29 gün sonra davranışlarından kaynaklanan nedenle, ancak savunması alınmadan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Öncelikle davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilip, savunması alınmadığından geçerli nedene dayanmadığı gibi altı aylık kıdem koşuluna bir gün kala iş sözleşmesinin bu şekilde feshi dürüstlük kuralına aykırıdır. Davalının davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması amacı ile hareket ettiği açıktır. Diğer taraftan davacının başlangıç olan 26.1.2011 tarihi ile fesih bildirimi yapılan 25.7.2011 tarihinde çalıştığından, altı aylık kıdeme sahip olduğu kabul edilmelidir. Sonuç itibarı ile mahkemece davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandırılması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir.", Y9HD., 1.4.2013, 35856/10606, www.kazanci.com (12.3.2015). Aynı yönde, Y9HD., 14.2.2011, 474/2785, www.kazanci.com (11.11.2012).

46 "Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin ... davalı işveren nezdinde hizmetinin 5 ay 29 gün olup, altı aydan az olup, davacının kıdem şartı gerçekleşmediğinden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 1.4.2014, 8402/1206, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 382-384. Aynı doğrultuda Y9HD., 27.2.2014, 11619/6329, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 381; Y22HD., 14.2.2014, 2161/2358, www.kazanci.com (1.5.2018); Y7HD., 30.9.2014, 11912/18443, www.kazanci.com (1.5.2018); Y7HD., 29.9.2015, 27937/17046, www.kazanci.com (2.5.2018); "Somut uyuşmazlıkta Bölge Adliye Mahkemesi'nce iş akdinin davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalanmasına engel olmak maksadıyla 6 aylık kıdem süresinin dolmasına 2 gün kala davalı tarafından feshedildiği, davalının 2 haftalık ihbar önelini kullandırmayarak ücretini peşin olarak ödemesinin kıdem süresinin dolmasına engel olmaya yönelik nitelikte bir işlem olduğu belirtilerek davacının kabulüne karar verilmiş ise de davacının 12.07.2016 tarihinde işe başladığı, 6 aylık kıdeminin 12/01/2017 tarihinde dolduğu, iş akdinin bu tarihten iki gün önce 10/01/2017 tarihinde feshedildiği, davacının işe iade davası açmak için gerekli olan 6 aylık kıdemi doldurmadığı anlaşıldığından, Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesince İlk Derece Mahkemesinin kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 24.5.2018, 26467/11713.

47 Konuya ilişkin öğreti görüşleri için bkz. **Süzek**, 561-563; **Ekonomi**, Altı Aylık Kıdem, 27; **Baysal**, İş Güvencesine İlişkin Sorunlar, 1330.

48 "Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar, davalı, davacının 10.09.2014 tarihinde işe başladığını savunmuş ise de davacıya Eylül 2014 maaşı olarak 25 günlük maaşının yatırıldığı ve mahkemece davacının işe başlangıç tarihinin 05.09.2014 tarihi kabul edildiği ve davacının işe başlama tarihine ve 04.03.2015 tarihli feshe göre 6 aylık kıdeminin dolmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Mahkemece, davalı savunmasına üstünlük tanınarak 6 aylık kıdem koşulunun gerçekleşmediği kabul edilmiş ve buna göre 5 ay 29 gün çalışma süresi olan davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağına karar verilmiştir. Ancak davacının işe başlangıç tarihi 05/09/2014 tarihi kabul edildiğinde dahi 05/09/2014 tarihinin de davacının

Kanunda öngörülen altı aylık kıdem koşulu nispi emredici nitelikte bir hükümdür. Bu nedenle altı aylık süre sözleşmeler ile azaltılabilir veya ortadan kaldırılabilir[49].

(3) İşçinin belirli konumdaki işveren vekili niteliğinde olmaması

İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında feshin geçerli nedene dayandırılması (İşK.18), sözleşme feshedilirken uyulması gereken yöntem (İşK.19) ve geçersiz sebeplerle feshin sonuçları (İşK.21) ile haksız fesih halinde İşK.18, 19, 21. maddelere göre yargı yoluna başvurmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (İşK.18/5)[50].

Hakkında geçerli nedenle fesih zorunluluğu uygulanamayacak olan işveren vekilleri şunlardır:

- İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları[51],
- İşyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri.

İşyerinin bütününü sevk ve idare eden ve buna ilaveten işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuştur[52].

---

kıdeminde dikkate alınması gerektiği, davacının işe girdiği gün de çalıştığı, dolayısıyla Eylül 2014 ayında fiili çalışma süresinin gün olarak 26 gün olarak kabul edilmesi gerektiği, hal böyle olunca davacının işten çıkış tarihi olan 04/03/2015 tarihinde 6 aylık kıdemini doldurduğu anlaşılmaktadır." Y9HD., 1.6.2016, 31667/13091, www.kazanci.com. (22.5.2019).

49 "Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılamayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir.", Y9HD., 14.2.2011, 474/2785, www.kazanci.com (11.11.2012). Aynı doğrultuda Y9HD., 6.5.2010, 22787/12440, Çalışma ve Toplum, 2010/4, 77-81; Y7HD., 14.10.2014, 12912/18766. Çalışma ve Toplum, 2015/4, 431-436.

50 Geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Kamu-İş, C.7, S.4, Ankara 2004, 73 vd.; Seracettin **Göktaş**, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum 2009/1, 61 vd. İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işveren vekilleri de, diğer işçiler hakkında iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için gerekli olan otuz işçi sayısının hesabında dikkate alınırlar. Fevzi **Şahlanan**, İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, 567.

51 "İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününü yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir. İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününü yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününü sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününü sevk ve idare edenlerin 18. madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18. maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (26.05.2008 gün ve 2007/35929 Esas, 2008/12484 Karar sayılı ilamımız.", Y9HD., 27.2.2017, 5451/2546. www.kazanci.com (2.5.2018). Aynı yönde, Y9HD., 24.1.2011, 46288/142, www.kazanci.com (11.11.2012); Y9HD., 27.2.2017 5451/2546. www.kazanci.com (21.5.2019).

Bu düzenleme karşısında işyerinin bütününü yönetmekle birlikte, işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayan veya bu yetkisi bulunmakla birlikte işyerinin bütününü yönetmeyen işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır[53].

Diğer işveren vekilleri hakkında ise, işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışıyor olması ve en az altı ay kıdemi bulunması koşullarının gerçekleşmesi kaydıyla iş güvencesine ilişkin hükümler uygulama alanı bulur[54].

Yargıtay'a göre, işyerinin bütününü yönetip yönetmeme işletme organizasyon şeması, iş sözleşmesi ve personel yönetmeliği hükümleri esas alınarak belirlenmeli ve genel müdür veya genel müdür yardımcısı gibi unvanların kullanılması ile yetinilmemeli ayrıca işverenin kendisine işletmenin bütününü yönetme yetkisini verip vermediği araştırılmalıdır[55].

---

53 Geniş bilgi için bkz. Hasan Ali **Özyörük**. İş Güvencesi Yönünden İşveren Vekilinin Tespit Sorunu. Terazi Aylık Hukuk Dergisi. 2017/131. 77 vd.

55 "Somut olayda davacı... Şube Müdürü olarak çalışmıştır. 1.7.2014 tarihinde Şirket Yönetim Kurulunun aldığı 2014/3 Sayılı karar uyarınca... Şube Müdürü olarak atanan davacıya münferit temsil yetkisine ek olarak şubece çalışacak personelin işe alınması ve çıkarılması konularında da yetkili olarak münferit imzası ile şubeyi temsil ve ilzama dair yetki verildiği ve bu hususun Ticaret Sicil Gazetesinde 25.7.2014 tarih ve 8620 sayı ile ilan edildiği anlaşılmıştır. Bu sebeple davacı işyerinin tümünü sevk ve idare eden işveren vekili olup ikinci gruptadır. İşçi alım ve çıkartımı hususunda da yetkili olduğundan işveren vekili olup iş güvencesi kapsamında değildir. Davanın reddine karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü isabetsiz olup davalı temyizi yerindedir.", Y7HD., 24.2.2016. 38794/4223. *www.*kazanci.com (2.5.2018).

54 "4857 sayılı İş Kanununun 18/son maddesi uyarınca, "işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri" iş güvencesi kapsamından yararlanamazlar. Somut olarak düşünülürse işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilinin genel müdür; yardımcılarınınsa genel müdür yardımcıları olduğu söylenebilir. O halde personel müdürü, finans koordinatörü gibi kimseler bu kapsamca değerlendirilemez. Somut olayda davacının yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticiliği yapması, iş güvencesi kapsamına girmesine engel teşkil etmez. Zira davacı finans koordinatörü olarak işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili konumunda değildir.", Y9HD., 6.12.2004, 20545/26248, *www.*kazanci.com (5.10.2008); " Somut olayda, organizasyon şeması incelendiğinde, işletme bazındaki işyerinde Genel Müdürlüğe doğrudan bağlı olarak Kalite Teminatı Bölüm Başkanı görevi yürüten davacının, işveren vekili yardımcısı sıfatını taşıdığı anlaşılmaktadır. Kimi işletmelerde, yapılanmada bölüm Başkanlığı (Direktörlük)'nün Genel Müdür ya da yardımcısı sıfatını taşıdığı bilinen bir kavramdır. Davacının bu sıfat içerisinde görev yaptığı, Genel Müdür konumundaki kişinin yetkilerini kullandığı, organizasyon şeması, işvereni temsile yetkili kişileri gösteren imza sirküleri ile sabittir. Davacı işveren vekili olup, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.", Y9HD., 26.6.2006, 15158/18474, www.kazanci.com (1.2.2015); "Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'inci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Dosya içeriğine göre davacının genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Yukarıda belirtilen düzenleme gereği davacı işveren vekili yardımcısıdır. Davacının genel müdür yardımcıları arasındaki işbölümünden dolayı sorumluluğunun sınırlandırılmış olması ya da işçi alma ve çıkarma yetkisinin bulunmaması varılan sonucu değiştirmez.", Y9HD., 2.3.2009, 16621/5561, Çalışma ve Toplum, 2010/1, 427-430; "Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'inci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.", Y9HD., 8.6.2011. 3359/17090, *www.*kazanci.com (11.3.2015).

55 "İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri her şeyden önce, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününü yöne-

Yukarıda belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde, 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.18/1). Kanun metninde geçerli sebep olarak üç grup sebep gösterilmiştir[56].

Kanunda hangi sebeplerin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep olduğu sayılmamıştır. Bu nedenle işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ve geçerli sebeplerin İşK.25'de düzenlenen haklı sebeplerden farkı ise ancak yargı kararları ile belirlenecektir[57].

Haklı fesih nedenleri, geçerli fesih nedenlerinden daha ağırlıklı sebeplerdir. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân veren sebepler iş ilişkisini taraflardan birisi açısından dürüstlük kuralları gereği olarak çekilmez hale getiren nedenlerdir. Oysa geçerli neden bu ağırlıkta olmayan ancak sözleşmeyi süreli olarak sona erdirmeye hak tanıyan sebeplerdir[58] [59].

---

tip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.", Y22HD., 16.1.2017, 33015/57, www.kazanci.com (2.5.2018). Aynı yönde, Y9HD., 1.2.2010, 13573/1817, Legal İHSGHD., 2010/25, 240-241.

[56] Geniş bilgi için bkz. Hakan **Keser**. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2010; **Demir**, Geçerli, 470 vd.; Savaş **Taşkent**. Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 15 vd.

[57] Konuya ilişkin Yargıtay'ın bir kararının değerlendirmesi için bkz. Deniz **Demir**, Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 157 vd. Yargıtay bir kararında haklı ve geçerli sebep kavramlarının farkına vurgu yapmış ve bu kavramların birlikte kullanılamayacağını hükme almıştır: "Yerel mahkemece, değinilen gerekçe ile davanın reddine karar verilmişse de, kararın gerekçe kısmında, feshin haklı ve geçerli nedene dayandığı belirtilmiş olmakla, her iki fesih sebebinin birbirinden farklı kavramlar olduğu göz önüne alındığında, hükmün kendi içinde çelişki içerdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, ret hükmünün hangi fesih sebebinin kabulü ile kurulduğu hususu açıklığa kavuşturularak, bu doğrultuda karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 16.11.2009, 8348/32051, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşe İade Davasını Reddeden Mahkeme Kararında Haklı ve Geçerli Neden Kavramlarının Birlikte Kullanılamayacağı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ağustos 2010, 2-5; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 210.

[58] Geniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 565-594; Gülsevil **Alpagut**. İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 71 vd. Maddenin gerekçesi geçerli sebep-haklı sebep ayrımına ilişkin şu ifadeye yer vermektedir: "Bu madde bakımından geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.".

[59] "4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanunun 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler nitelik ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu nedenlerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gel-

Kanun gerekçesinde bu sebeplerin örnekleri ayrıntılı olarak yer almıştır. Biz de bu sebepleri Kanun gerekçesinden aynen aktararak açıklamayı uygun buluyoruz:

(1) İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler

Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir. Gerekçede örnekleri belirtilen bu sebepler İşK.25 uyarınca bildirimsiz fesih için gerekli ağırlıkta olmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir[60]. Buna göre, İşK.25 uyarınca haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen, iş görme borcunun gerektirdiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen sebepler, işverenin bildirimli fesih hakkını kullanmasını geçerli kılan işçinin yetersizliği ve davranışlarına bağlı nedenlerdir[61].

İşçinin yetersizliği fiziki ve mesleki yetersizlik olarak iki grupta ele alınabilir:

- *Fiziki yetersizlik:* İşçinin fiziki yetersizliği hastalık ve yaşlılık halinde ortaya çıkar. Hükmün gerekçesine göre işçinin sık sık hastalanması iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bir geçerli sebeptir[62].

İşçinin fiziki yetersizliğinin geçerli neden olarak kabul edilebilmesi için söz konusu yetersizliğin işyerinin normal işleyişini bozması ve iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engellemesi gerekir. İşçinin sık sık hastalanması ve rapor al-

---

mışse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.", Y22HD., 3.4.2012. 10209/6210, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 392 vd.

60 Geniş bilgi için bkz. Ulaş **Baysal**. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011; **Demir**, Geçerli Sebep, 470-498; **Süzek**, İşçinin Yetersizliği, 565-594; Bektaş **Kar**, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni İle Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11, 34 vd.; Ali Cengiz **Köseoğlu**, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011; Erol **Akı**/Tunç **Demirbilek**, Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Prof.Dr Ali Güzel'e Armağan, C.I, İstanbul 2010, 5 vd.; Erol **Akı**, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak "Emeklilik", Prof.Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, 3 vd.; Dilek **Dulay**, İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İHSGHD., 2010/27, 963 vd.; Muhittin **Astarlı**, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İHSGHD., 2009/23, 963 vd.; N. Binnur **Tulukçu**, İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesh Nedenleri, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131, 14 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeple Feshi, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 67 vd.

61 **Süzek**, 567; **Ulucan**, İş Güvencesi, 45; **Keser**, Geçerli Sebep, 67.

62 Yargıtay bir kararında kabin görevlisi olan işçinin kilosunun işe girerken aranan limitlerin üzerine çıkmış olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde, feshin geçersiz sayılıp sayılmamasını işçinin yer hizmetlerinde farklı bir işte çalıştırabilecek olup olmadığının araştırılması ve bunun sonucuna bağlamıştır. Y22HD., 18.6.2012, 11598/23353, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşçinin Fiziki Yetersizliği Nedeniyle İş Akdinin Feshi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2013/397, 2-4.

ması, iş görme edimini gerektiği şekilde ifa edilmesini devamlı olarak olumsuz etkilemesi ve işyerinin normal işleyişini bozması halinde, işveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilir[63] [64]

İşK.18/3,f'ye göre "Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık" geçerli neden oluşturmaz. İşçinin kastı, derli toplu olmayan yaşantısı veya içkiye düşkünlüğü dışında kalan bir sebeple hastalanması ya da kazaya uğraması halinde, işyerinde devamsızlığı işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bu süreden kısa bir devamsızlık ise iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep teşkil etmez.

Yargıtay sık sık hastalanmanın iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli neden olarak kabul edilebilmesini şu koşullara bağlamıştır:

> *"4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde genel olarak yetersizlikten geçerli sebep olarak söz edilmiş ve aynı maddenin gerekçesinde örnek kabilinden sayılan sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler arasında belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedileceği düzenlenmiş olduğundan bu sebeplerin 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen bildirimsiz fesih için öngörülen haklı sebepler niteliğinde olmamasına rağmen işin yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerden olduklarında, iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilebilecektir. Bu bağlamda, işçinin hastalığı sebebi ile devamsızlığının uzaması sonucu işletmenin işleyişi ve işin yürütümü olumsuz etkilenmekte, işyerinde organizasyon sorunu yaşanmakta ve hastalığı sebebiyle çalışamayan işçi yerine başka bir işçi istihdam etme zorunluğu ortaya çıkmakta ise fesih için geçerli sebep oluştuğu kabul edilebilir. Böyle bir durumda öncelikle, işletmenin niteliği ve büyüklüğü, işçinin görev ve yetkileri, devamsızlığının uzunluğu, çalışma koşulları, iş güvenliği, işyeri ortamı gibi faktörler dikkate alınır."*

---

[63] **Süzek**, 567; **Centel**, İş Güvencesi, 71.

[64] "Somut olayda, davacının sık sık rapor aldığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre sık sık rapor alınması halinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Davacının farklı rahatsızlıklar nedeniyle sık sık rapor almasından dolayı işyerinde işin akışının bozulacağı ve olumsuzluklara yol açacağı açıktır. Bu yönler dikkate alınarak işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.", Y22HD., 28.1.2013, 590/1158, Toprak İşveren, Eylül 2013, 22, 23; " Arcak davacının sık sık rapor alması ve bu olgunun devam etmesi karşısında, iş görme ediminden davalı işverenin yararlanamadığı ve sonuç olarak işyerinde olumsuzlukların yaşandığı sabittir. 4857 sayılı Yasa'nın 18. maddesi uyarınca davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler mevcuttur. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından beklenemez hal almıştır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD., 9.4.2007, 35881/9896, YKD., Eylül 2007, 1685-1687.

[65] Y22HD., 23.5.2016, 10393/14787, www.legalbank.net (4.5.2018). "Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi 2014 ve 2015 yıllarında 98 gün rapor alması sebebiyle 4857 Sayılı İş Kanunu 17. ve 18. maddeleri uyarınca feshedilmiştir. Davacı bir kısım raporlarının iş kazası geçirdiğinden iş kazası sebebiyle alındığını ifade etmiştir. Davacı 30.06.2013 ve 08.12.2014 tarihlerince iş kazası geçirmiş olup sağ dizinden yaralanmıştır. 2014 yılında ve 2015 yıllarında alınan raporların büyük çoğunluğunun ise üriner sistem enfeksiyonu, gastroenterit gibi rahatsızlıklardan alındığı iş kazasıyla ilgili olmadığı görülmektedir. Davacının 08.12.2014 tarihinde iş kazası geçirdikten sonra da iş kazasıyla ilgili olmayan raporlar aldığı, davacının aldığı rapor sayısı, raporlu gün sayısı dikkate alındığında iş akışının bozulacağı açıktır. Davacının sık sık rapor

Yetersizlik hallerinden bir diğeri ise *yaşlılık*tır. Gerekçede belirtildiği gibi yaşlılık aylığına hak kazanmak tek başına bir fesih sebebi değildir[66]. Ancak işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olmak bir fesih sebebi olarak kabul edilebilir[67].

Mesleki yetersizlik: İşçinin yaptığı iş için gerekli olan mesleki yeterliliği gösterememesi bir geçerli nedendir. Maddenin gerekçesine göre, işçinin aynı ve benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimle ve daha düşük performansla çalışması mesleki yetersizliktir.

İşçinin bilimsel ve teknolojik değişimlere ve yeni yöntemlere uyum sağlaması gerekir. Bu konudaki yetersizliği de fesih açısından bir geçerli nedendir. İşçinin mesleki yetersizliğinin bulunup bulunmadığı her somut olayda değerlendirilmeli ve *son çare ilkesi*ne uygun davranılmalıdır[68].

(2) İşçinin davranışlarından doğan sebepler

İşK.25'de belirtilen bildirimsiz fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen işçinin davranışları geçerli fesih nedenleridir[69]. İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak[70]; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek[71]; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağ-

---

alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalıdır.", Y9HD., 21.1.2016, 25369/1485; "Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının 21/01/2013 tarihinden başlayan ve değişik süreler içeren toplam 71 gün rapor aldığı, işyerinde ünün müdürü olarak çalışan davacının kimi peş peşe olan raporlu hali sebebiyle iş akışının bozulduğu ve bu halin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve fesih geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davacının işe iade talebinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 14.1.2015, 30616/503, www.kazanci.com.tr (14.5.2018).

66 **Süzek**, 569; **Ulucan**, İş Güvencesi, 56 vd.; Murat **Engin**, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleriyle Feshi, İstanbul 2003, 49.

67 "İşveren fesih yazısında belirtilen nedenle bağlı olup, bunu daha sonra değiştiremez. Davalı işveren fesih bildiriminde salt emekliliğe dayanmış, işyerinden kaynaklanan başka neden ileri sürülmemiştir. Salt emeklilik fesih için yeterli neden olamaz. Yasanın gerekçesinde de açıklandığı gibi, emeklilik, diğer işyerinden kaynaklanan nedenlerle birlikte olması halinde geçerli kabul edilebilecektir.", Y9HD., 15.4.2004, 6141/7644, Leça İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi, 2/2004, 1014; Y9HD., 15.5.2006, 12635/14038, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 2007, 2.

68 İlke **Gürsel**, Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihten Önce İşçiyi Başka İşte Çalıştırması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40, 97 vd.

69 Serkan **Odaman**, Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003, 587 vd.; Cevdet İlhan **Günay**, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009, 60 vd.; Hakan **Keser**, İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi İle İşverence Feshedilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37, 18 vd.; Ayşegül **Sarı**, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Ankara 2019, 111 vd.; Gaye Burcu **Yıldız**, İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39, 105 vd.

70 "İnceleme konusu olayda; mahkemece alınan bilirkişi raporuna göre 3000 YTL'lik bir zarar doğmuş olup, olayın meydana gelmesinde davacının kusur oranı %20 olarak belirlenmiştir. Buna göre davacının kusuruna isabet eden zarar miktarının 600 YTL olduğu anlaşılmaktadır. Davacının sebep olduğu zarar miktarının 30 günlük ücretinden az olması feshi haksız kılmakta ise de, verilen zararın miktarı ve davacının aylık ücreti göz önünde bulundurulduğunda feshin geçerli nedene dayandığını kabulü gerekir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.", Y9HD, 31.3.2008, 29966/7020, Çalışma ve Toplum, 2008/3 241-244.

71 "... davacı işçinin işyerinde çalıştığı sırada tefecilerden borç para aldığı, ödemek içinde işyerinde çalışan

men eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek[72]; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek[73] ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller işçinin davranışlarından doğan sebeplere örnek olarak verilebilir.

Yüksek Mahkeme'ye göre mesai saatleri içinde özel amaçlı internet kullanımı da geçerli bir fesih nedenidir[74].

Yargıtay işçinin kısa süre tutukluluğunu iş sözleşmesinin feshi açısından bir geçerli neden olarak kabul etmiştir[75].

---

işçilerden de para aldığı, diğer işçi ile kavgasının da borç paranın ödenmemesinden çıktığı, kavga sonucu davacının diğer işçinin eylemi ile yaralandığı, anılan olay sonrası her iki işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçinin gerek tefeciden ve gerekse işyerindeki işçilerden borç para alması sonucu, iş arkadaşları ile ödeme konusunda tartışmaya girdiği, ciddi geçimsizlik gösterdiği sabittir. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden bulunduğu kabul edilmelidir.", Y9HD., 8.4.2008, 27707/7806, www.kazanci.com (15.2.2015).

[72] İşçinin görevini işverenin hatırlatmasına rağmen hiç yerine getirmemesi haklı fesih nedenidir. İşçinin görevini eksik, kötü veya yetersiz bir biçimde yerine getirmesi ise geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebilir. Yargıtay bir kararında bu hususu hüküm altına almıştır: "Oysa davacı daha önce kendisine bildirilen güvenlik tedbirlerini yeterince uygulamayarak, dolum ve boşaltım kurallarına uymayarak iş disiplinini ve güvenliğini bozucu, işyerinde olumsuzluklara neden olan davranışta bulunmuştur. Bu nedenle davacının geçmiş çalışma şekli taraflar arasındaki iş sözleşmesinin yürütülmesini sağlamasına engel olduğundan iş akışını bozmaya neden olmuştur. Davacının bu eylemleri haklı fesih ağırlığında olmayıp geçerli fesih ağırlığında olduğundan fesin geçerli nedene dayanmaktadır.", Y9HD., 1.6.2011, 3363/16270, İşveren Dergisi, Eylül-Ekim 2011 Özel Eki 19-20.

[73] "Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 9.30'da gelinmesinin iş düzenini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüşse de bunu yöntemince kanıtlayamamıştır." Y9HD., 18.4.2006, 7622/10469, Legal İHSGHD., 2007/11, 1001-1002; "Belirtilen somut maddi olgulara göre, ortaklık nedeni ile işverenle sorun yaşayan, daha önce hastalara davranışı nedeni ile uyarılan ve hakkında şikâyet bulunan ve en son izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapan davacının bu davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu durumda iş sözleşmesi ilişkisini sürdürmenin davalı işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekir.", Y9HD., 24.12.2007, 23652/38315, Çimento İşveren, Mayıs 2008, 45-46. Ayrıca bkz. Emre **Ertan**, İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35, 99 vd.

[74] "Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek süreci ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD., 4.5.2009, 36305/12393, www.kazanci.com (15.2.2015). Ayrıca bkz. Gaye Burcu **Yıldız**, İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının Sözleşmenin Feshi Açısından Değerlendirilmesi, Sicil, 2009/16, 110 vd.; **Sezgi Öktem Songu**, İşçilerin İşyerince Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir İnceleme, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 1057 vd.; Fuat **Bayram**, İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing), MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 163 vd.; Canan **Erdoğan**, Kişilik Hakları Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Ankara 2017, 92 vd.

[75] "Davacı işçiler 45 günden fazla ve fakat 4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesinde belirtilen sürelerden az tutuklu kalmışlardır. ... Davacıların tutukluluk süreleri yasal bildirim süresi kadar değilse de, süre bakımından fazla olup bu durumda işin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyeceği kaçınılmazdır.", Y9HD., 13.1.2005, 2040/1010, www.kazanci.com (15.8.2007).

İşçinin ücreti üzerinde sık sık haciz uygulanması da Yargıtay'a göre iş sözleşmesinin feshi açısından bir geçerli nedendir[76].

Yargıtay'a göre işçinin davranışları ile ilgili sebeplerle fesihte işçinin kusurunun bulunması gerekir[77].

Yukarıda belirtilen nedenlere başka örnekler de eklenebilir. İşveren, işveren vekilleri ve işçiler hakkında işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde dedikodu yapmak, işverenin kapısını dinlemek, işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşürmese de sigara içme yasağına aykırı davranmak, işveren tarafından verilen eğitimlere katılmamak, yeni iş yöntemlerini öğrenmekten kaçınmak, diğer işçilere cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunmak, müşterilere saygısız davranmak, müşterilerin haklı şikâyetlerine yol açmak, işin normal işleyişini ve işye-

[76] "Somut olayda, davacı işçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapıldığı ve ücretine hacizler konulduğu, iş sözleşmesinin ihtara rağmen ücreti üzerindeki haczin kaldırılmasına yönelik işlem yapmaması nedeniyle savunması alınarak İş Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davalı şirket Genel Müdürlüğünce ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda 16.3.2004 ve 10.1.2007 tarihli iki adet genelge yayınlandığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizlerin 2 aylık süre içerisinde kaldırılması gerektiği yönünde uyarıda bulunulduğu sabittir. Buna rağmen davacı ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapmamıştır. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacının borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının bu davranışı fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın kabulü hatalıdır.", Y9HD., 20.10.2008, 3737/27673, www.kazanci.com (15.2.2015). Aynı yönde Y9HD., 24.3.2008, 10363/6019. Kararın incelemesi için bkz. Murat **Şen**, Geçerli Bir Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması" (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Çerçevesinde), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 101 vd.; Alp **Limoncuoğlu**, İşçi Maaşına Konan Haczin İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep Teşkili (Karar İncelemesi), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009/1, 39 vd.; "İşçinin borcu nedeniyle ücretinin haczedilmesi, kural olarak işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermemelidir. İşçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında, işyerinin, örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekir.", Y9HD., 2.2.2009, 9800/1012, Çalışma ve Toplum, 2009/3, 339-342. Aynı doğrultuda Y9HD., 11.10.2010, 27663/28510, İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2011 Eki, 16-18.

[77] "İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olup olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağının belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülüklerinin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere ifaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.", Y22HD., 30.9.2011, 327/1508, www.kazanci.com (11.11.2012).

rındeki uyumu olumsuz etkiliyor ve iş ilişkisinin sürdürülmesini makul ölçüler içinde beklenemez kılıyorsa geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebilir[78].

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olarak feshe neden olabilir[79]. 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[80].

(3) İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler

İşletme gerekleri nedeniyle fesih, öğretide, işçinin kişiliği ile ilgili olmayan, ekonomik güçlüklere, verimlilik ve rekabet gereklerine ve teknolojik değişimlere bağlı olarak, işyerinde işçinin (işçilerin) işinin ortadan kalkması veya nitelik değiştirmesi dolayısıyla çalışmaya devam imkânının kalkması sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlasının işçi ihtiyacına uyarlanması olarak tanımlanmaktadır[81].

İşletme gerekleriyle feshin geçerli olabilmesi için işletme gerekleriyle, işveren tarafından yapılan fesih arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır. Başka bir ifade ile fesih başka bir sebeple değil işletme gereklerine bağlı bir nedenle yapılmış olmalıdır[82].

---

78 **Süzek**, 575. Örnekler için bkz. **Centel**, İş Güvencesi, 86 vd.; **Güzel**, İş Güvencesi, 57-58; **Köseoğlu**, İşçiden Kaynaklanan Nedenler, 253-254; **Keser**, Geçerli Sebep, 118 vd.

79 "Somut uyuşmazlıkta, davacının örgüt faaliyeti çerçevesinde uyuşturucu madde ticareti yapmak suçundan gözaltına alınması, bu nedenle bir gün işe gelmemesi, bu suçtan tutuklanan kişileri önceden tanıması, işyerinde olmasa da daha önce ot tabir edilen uyuşturucu maddeyi kullanması gibi davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışlardır. Bu tür davranışlar içerisinde olan bir işçi ile işverenin iş ilişkisini devam ettirmesi beklenmemelidir. Davacının iş sözleşmesinin feshi davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD., 24.9.2007, 14004/27730. Karar metni ve incelemesi için bkz. Ahmet **Sevimli**, İşyerinde İşe Başlamadan Önceki Dönemde Uyuşturucu Kullanmış Olan ve Adı Uyuşturucu Operasyonuna Karışan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi, Legal YKI, 2007/6, 401 vd.

80 "İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.", Y22HD., 12.9.2011, 222/584. www.kazanci.com (11.11.2012).

81 **Tunçomağ**/**Centel**, 212; **Aktay**/**Arıcı**/**Senyen-Kaplan**, 177; **Akyiğit** Şerh, 842; **Süzek**, 586 vd. Ayrıca bkz. Murat **Engin**, İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2004/2, 537 vd.; A. Can **Tuncay**, Telekomünikasyon Alanında İşletme Gerekleriyle İşe Son Verme, Legal İHSGHD., 2006/10, 562 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri İle İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 13; N. Binnur **Tulukçu**, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleriyle İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/6, 129 vd.; Polat **Soyer**, Küresel Kriz Sürecinde İşletme Gereklerine Dayanan Fesihler ve İstihdam Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 68 vd.; Tankut **Centel**, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma, Tekst İşveren, Eylül 2003, 34 vd., Tankut **Centel**, İş Sözleşmesinin İşletme ve İşyeri Gereklerine Daya Geçerli Nedenlerle Feshi, Legal YKI, 2006/1, 49 vd.; Yelız **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 301 vd.

82 "Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel karar aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin feshinde keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli sebep teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup

İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebeplere; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi örnek olarak gösterilmiştir.

İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir[83].

İşletme, işyeri ve işin gerekleri sebebiyle yapılacak feshlerde, işyeri dışı veya işyeri içi devamlılık gösteren bir sebebin doğması sonucunda, işin daha az işçi ile yapılabilecek hale gelmiş olması gerekir[84].

Yargıtay'a göre ekonomik krizin ortaya çıkmış olması tek başına bir geçerli neden değildir. Ayrıca ekonomik krize bağlı olarak işgücü fazlalılığının ortaya çıkmış olması gerekir[85]. Yüksek Mahkeme'ye göre, işyerinde bazı işlerin alt işverene verilmiş olması nedeniyle ortaya çıkan işgücü fazlalığı, iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli nedendir[86].

---

olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır." Y9HD., 14.2.2011, 6396/2628. www.kazanci.com (11.11.2012); Y9HD., 21.5.2018, 26729/2628; Y9HD., 21.5.2018, 25404/11173; Y22HD., 5.3.2018, 201/5760.

83 "Yeni teknoloji ürünlerini kullanan davalı kurumun, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene ihtiyacı olduğu, davacı gibi ortaokul mezunu olan yardımcı teknik ve hizmet elemanlarına ihtiyacı kalmadığı belirtilmiştir. Bilirkişi heyetince yapılan saptama işletmenin ve işyerinin gereklerine dayalı geçerli bir nedendir." Y9HD., 23.1.2006, 39126/940, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2006, S.2, C.20, 28; Y9HD., 07.7.2005, 21085/24114, TÜHİS. İş Hukuk ve İktisat Dergisi, Kasım/2006 Şubat-2007, 97.

84 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 515. ; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 288-289.

85 "Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olmaz. Bunun için yukarıda belirtilen makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir. Genel ve sektörel şartlar olumlu seyretse de, işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir. Ekonomik krizin yansıması ile şirketin mali durumundaki değişim, bilançosuna bakılarak anlaşılabilir. Şirketlerin çoğunluğunda dönem sonunda mali tablolar (bilanço, gelir-gider tablosu) hazırlanır. Bu mali tabloların karşılaştırılmasından hareketle, şirketin ekonomik krizden ne kadar etkilendiği tespit edilebilir. Bunun için, kriz öncesi döneme ait muhasebe verileriyle kriz dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılmalı, değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebinin krize ilişkili olup olmadığı belirlenmelidir." Y9HD., 2.11.2009, 39765/29964, Legal İHSGHD., 2009/24, 1571 vd. Ayrıca bkz. Y9HD., 24.9.2007, 13962/27955, Çalışma ve Toplum, 2008/1, 264-266.

86 "Davalı banka alt işverenlik uygulaması nedeniyle fazlalık durumuna düşen lise mezunu işçileri sınava tabi tutarak başarı durumuna göre başka işlerde değerlendirmiş, sınavda başarısız olanlar ile ilkokul/ortaokul mezunu işçilerin ise iş sözleşmelerini feshetmiştir. Yardımcı işleri alt işverene yaptıran banka işyerinde, eğitim durumuna göre davacının bankanın asli işlerince çalıştırılması imkânının bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Feshin kaçınılmaz olduğu açıktır. Davanın reddi yerinne yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur." Y9HD., 8.12.2010, 8024/32060, Çalışma ve Toplum, 2009/28, 612-613; "Dosya içeriğine göre davalı işverenin yardımcı iş nitelğindeki güvenlik hizmetlerini satın almak suretiyle temin yoluna gitmeye karar verdiği, güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosyada mevcut güvenlik hizmetleri sözleşmesi davalı şirket ile O. Savunma ve Güvenlik Sistemleri A.Ş. arasında yapılmıştır. Kanuna uygun olarak kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedenidir." Y9HD., 4.10.2010, 31100/27048, Legal İHSGHD., 2011/29, 226-230.

OLAY 13

İş güvencesine hâkim olan kurallardan birisi de feshin son çare olması ilkesidir[87]. Başka bir ifade ile iş sözleşmesinin feshinde, işverencen beklenen feshi *en son çare* (ultima-ratio) olarak görmesi ve işverenin iş ilişkisinin devamını sağlayabilmek için iyiniyet kurallarına uygun olarak gereğini yapmasıdır[88]. Çalışma koşullarında değişiklik, kısa çalışma, ücretsiz izin, fazla çalışmalara son verilmesi, işçiye mesleki eğitim verilmesi[89], işçinin işinin veya işyerinin değiştirilmesi[90] bu doğrultuda akla gelebilecek son çare yöntemleridir[91].

---

87 Geniş bilgi için bkz. Ali **Güzel**, İş Sözleşmesinin Geçerli Neden'le Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005 57-90.

88 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 518; **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 8 vd.; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 211; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 289.

89 "Her ne kadar davacının kapatıldığı belirtilen şubelerce çalışmadığı anlaşılmakta ise de, ekonomik kriz ve piyasadaki durgunluk sonucu istihdam fazlalığı doğmuş olabilir. Bu nedenle, bilirkişi aracılığı ile gerekirse işyerinde keşif yapılarak; davalı şirketin yukarıda belirtilen kriterlere göre ekonomik krizden etkilenip etkilenmediği, istihdam fazlalığı doğup doğmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı, fesihten önce ve sonra davacı ile aynı nitelikte veya davacının kısa süreli bir eğitimle yapabileceği işler için yeni işçi alınıp alınmadığı tespit edilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.", Y9HD., 14.12.2009, 11733/34774, www.kazanci.com (18.2.2015).

90 "İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayalı fesihlerde, fesih, dayanak yapılan nedenle çelişki içinde olmamalı, feshin en son çare olduğu ilkesi gözden uzak tutulmamalıdır. Bu kapsamda iş sözleşmesi feshedilen işçinin, mesleği ve vasfı nedeni ile başka bölümde değerlendirme olanağı olup olmadığı da araştırılmalıdır. Ayrıca olanak varsa, kısa süreli çalıştırma, esnek çalışma gibi tedbirler öncelikle düşünülmelidir.", Y9HD., 07.2.2005, 1609/3300, Legal İHSGHD., 6/2005, 712.

91 "İşletmesel kararla varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca 'fesih son çare olmalıdır' (ultima ratio) ilkesi gözetilmelidir.", Y9HD., 16.12.2004, 27003/27958, Legal İHSGHD., 6/2005, 726. Bu konu hakkındaki diğer kararlar için bkz. Y9HD., 13.2.2006, 37239/3456, Çalışma ve Toplum, 2006/2, 158-159; Y9HD., 15.9.2005, 26848/30152, Çalışma ve Toplum, 2006/2, 271; Y9HD., 07.8.2003, 12442/13123 Kamu-İş, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, 2000-2005 Ankara 2006, 112:; "... feshin son çare olması ilkesinin işçinin, aynı gruba ait başka bir şirkete ait işyerinde değerlendirilmesi şeklinde genişletilmesi olanağı bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla, aynı grupta da ait olsa, farklı bir tüzel kişiliği haiz işverene ait işyerinde işçinin değerlendirilmesi davalı işverenden beklenemez.", Y9HD., 24.12.2007, 24415/38774, Çimento İşveren Dergisi, S.2, C.22, Mart-2008, 52; "Feshin kaçınılmazlığı ve son çare olması ilkesi açısından, işyeri veya bölüm kapanması, ya da bölümde işçi azaltılması işletmesel kararından sonra istihdam fazlası olan işçilerin, diğer işyerlerinde veya bölümlerince değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin somut olarak araştırılması, iş sözleşmesi feshedilen işçinin eğitim ve görev tanımına uygun bir iş olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Bazı işçilerin nakledilirken, nakledilecek bir kadro veya iş yoksa çıkarılan işçiye böyle bir teklifin yapılmaması, feshi geçersiz hale getirmez. İstihdam fazlası çıkarılacak işçileri belirlemede işvereni bağlayan bir kural yok ve işveren istediği işçiyi çıkarmada yönetim hakkı kapsamında keyfi davranmadığı sürece serbest olduğu gibi nakledilecek işçileri belirlemede de aynı serbestiye sahiptir. İşverenin istihdam fazlası işçileri değerlendirme olanağı var iken bunlar yerine muvazaalı veya yasaya aykırı olarak kurduğu asıl alt işveren ilişkisi ile diğer işyerlerine ve bölümlere alt işveren işçisi alması, nakletmesi feshin kaçınılmazlığı ilkesi yönünde incelenmeye tabi tutulmalıdır.", Y9HD., 4.10.2010, 33068/27474, www.kazanci.com (11.11.2011); "Dava konusu iş sözleşmesinin feshi işyerinde artık personel istihdam edilmeyeceği ve ihtiyaç kalmadığı yönünde işletmesel gerekliliğe dayandığından öncelikle feshe sebep olarak gösterilen personel istihdam edilip edilmediği, durumunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu sebeple, fesih öncesi ve sonrası organizasyon şemaları incelenmeli, istihdam fazlalığının oluşup oluşmadığı tespit edilmeli, daha sonra fesih öncesi ve sonrası altışar aylık davalıya ait tüm işyerlerinde işe alınan ve çıkarılanların görev tanımları, işe alınan varsa hangi pozisyonda ve hangi birime alındığı, davacının pozisyonundaki görevler için başka personel görevlendirilip görevlendirilmediği konusunda gerekli belgeler toplanmalı, ve davacının işveren vekili olma durumu ile davacının feshe son çare ilkesi gereği başka pozisyonlarda değerlendirme hususu birlikte irdelenerek denetime elverişli şekilde açıklığa kavuşturulmalı gerekirse bu konuda bilirkişi raporu alınarak elde edilecek sonuca göre bir karar verilmelidir. Belirtilen sebeplerle; mahkemece eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 29.12.2016, 29987/29710, www.legalbank.net (3.5.2018). Ayrıca bkz. Y9HD., 22.12.2008, 41184/34773, Çalışma ve Toplum, 2009/3, 417-418.

Son çare ilkesi, sadece işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde değil işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle yapılan fesihlerde de uygulanmalıdır[92]. Özellikle işçinin performansı ve uyumu gibi konularda iş sözleşmesinin feshinden önce işçinin başka işte çalıştırılması veya uyarılması gibi yöntemler denenmelidir[93].

İş Kanununun 18. maddesinde, ayrıca hangi sebeplerin özellikle geçerli neden olarak kabul edilemeyeceği ise sayılarak belirtilmiştir. Böylelikle İş Kanunları ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı temel hak ve özgürlüklerin hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacağı açık bir biçimde hükme bağlanmıştır. Belirtmek gerekir ki bu sebepler *özellikle* geçerli sebep olarak kabul edilemezler. Dolayısıyla geçerli sebep olamayacak nedenler bunlarla sınırlı değildir. Bu sebepler:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- Gebelik ve doğuma bağlı olarak İşK.74'de öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza nedeniyle İşK.25/I,b'de öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşveren fesih bildirimini *yazılı* olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (İşK.19/1). Hükümde açıkça feshin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bu nedenle hükümde öngörülen yazılı şeklin bir *geçerlilik koşulu* olarak kabul edilmesi ve yazılı yapılmayan feshin geçersiz sayılması gerekir[94] [95].

---

[92] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1004-1005; **Süzek**, 594; **Ulucan**, İş Güvencesi, 56 vd.; **Engin**, Işlerine Gerekleriyle, 90 vd.; **Güzel**, Son Çare, 57 vd.

[93] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 518; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 211.

[94] **Tunçomağ/Centel**, 213; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 527; **Alp**, İş Güvencesi, 17; **Güzel**, İş Güvencesinin Esasları, 88; **Ulucan**, İş Güvencesi, 74; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1027; **Süzek**, 601; **Uşan**, 112; **Subaşı**, İş Güvencesi, 198 vd.; **Köseoğlu**, İşçiden Kaynaklanan Nedenler, 275. Aksi görüşte olan **Ekonomi'ye** göre, "Fesih bildirimi için öngörülen yazılı şeklin, resmi yazılı şekil olmadığı açıktır. Bu şekil, bir geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır. Geçerlilik şartı, işverence dayanılan geçerli bir sebep olduğu ve işçiye açıkça bildirildiği halde sırf yazılı şekle uyulmadığı için feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır ki, böyle ağır bir sonucun kabulü uygun görülemez." Bkz. **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 13; **Güven/Aydın**, 181.

[95] "Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur... Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde ön görüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar." Y9HD., 1.6.2009, 36258/16179, Çalışma

Yargıtay yazılı bildiriminin fesihten sonra noter kanalıyla yapılmış olmasını hukuka uygun bulmamıştır[96].

Fesih esnasında sebep gösterilmesi de bir geçerlilik koşuludur[97]. Zira fesih bildiriminde sebep gösterilmemiş olması feshi geçersiz kılan nedenlerden birisidir (İşK.20/1)[98]. Böylelikle işçi tarafından açılabilecek bir davada, fesih sebebinin İş Kanunu anlamında geçerli sayılıp sayılamayacağının değerlendirilebilmesi mümkün olabilecektir. İşveren fesih esnasında bildirdiği sebeple bağlıdır ve sonradan feshin başkaca bir sebebe dayandığını ileri süremez[99].

İş Kanununda fesih sebebinin *açık ve kesin* bir biçimde belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu nedenle verimsizlik veya yetersizlik gibi genel ifadeler fesih sebebi olmamalıdır. İşçinin hangi açıdan verimsiz veya yetersiz olduğu ya da hangi davranışlarının fesih sebebi olarak görüldüğünün açıkça belirtilmesi gerekir. Yine işletme gerekleri ile yapılan fesihte de işletme veya işyerine ilişkin hangi ekonomik, teknolojik veya yapısal nedenlerle fesih yoluna gidildiği açıkça bildirilmelidir[100].

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez (İşK.19/2)[101].

---

ve Toplum, 2009/4, 238-242. Aynı doğrultuda Y22HD., 5.6.2012, 14865/12506, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 111.

[96] "Belirtilen bu maddi olgulara göre, davacının iş sözleşmesi 08.3.2006 tarihinde feshedilmiş olup, davacıya ibraname ve çalışma belgesi verildiği ve tebliğ edildiği tarihte, bir başka anlatımla iş sözleşmesinin feshi anında yazılı fesih bildirimi yapılmamıştır. Davalı işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesindeki koşula uymamıştır. Fesih işeminden sonra noter kanalı ile gönderilen yazılı fesih bildirimi sonradan tanzim edildiğinden sonuca etkili değildir.", Y9HD., 4.12.2006, 23730/31649. Çalışma ve Toplum, 2007/13, 213-215.

[97] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1028; **Akyiğit**, Şerh, 845; **Ulucan**, İş Güvencesi, 73; **Taşkent**, İş Güvencesi, 41; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 527; **Süzek**, 601; Ömer **Ekmekçi**, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2004/1, 169. Karşı görüşte olan **Ekonomi**'ye göre, "İşçi, hiç sebep açıklanmayıp veya bildirilen sebep yeterince açık değilse, kesinlik arz etmiyorsa, sebebin belirtilmesini veya tam açık ve kesin şekilde ortaya konulmasını talep edebilir. Hatta fesih bildirimi sözlü yapılmışsa, bunun yazılı açıklanmasını da isteyebilir. İşveren sebep açıklamaktan kaçınırsa veya sebep yönünden yeterince açık ve kesin şekilde işçinin bilgilendirilmesine imkân vermemişse, ispat yükümlülüğünü yerine getirmekte zorlukla karşılaşması bir yana, iş güvencesinin hukuki yaptırımlarından kurtulması da çok güç olacaktır", Hizmet Akdinin Feshi, 13.

[98] "Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. (Dairemizin 15.9.2008 gün ve 2008/1011 Esas, 2008/23499 Karar sayılı ilamı). İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır... Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimi ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir", Y9HD., 1.6.2009, 36258/16179. Çalışma ve Toplum, 2009/4, 238-242.

[99] "İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebiyle bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz. Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçiye yapılan bir yazılı fesih bildirimi bulunmadığı, çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin panoda ilan suretiyle duyurulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacı işçiye yapılmış olan usulüne uygun bir fesih bildiriminden ve bunun sonucu olarak, bir aylık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Fesih bildirimi davacıya bizzat yapılmalıdır", Y9HD., 1.6.2009, 36258/16179, Çalışma ve Toplum, 2009/4, 238-242. Aynı doğrultuda, Y9HD., 3.5.2007, 27300/14111. Çalışma ve Toplum, 2007/15, 250-251.

[100] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1028; **Akyiğit**, Şerh, 845; **Süzek**, 601.

[101] Hükümdeki "işçinin verimi" ifadesi Kanundaki sebeplerin açıklanmasında kullanılan deyimlendirme ile uyumlu değildir. Bunu "işçinin yeterliliği" olarak anlamak gerekir. Bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 529; **Güzel**, İş Güvencesi, 35-36; **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 14.

İşletme gerekleriyle yapılan fesihte ise işverenin işçinin savunmasını alma zorunluluğu yoktur[102] [103]. İşveren iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü işçiye fesih nedenini bildirmeli, ona savunma için *makul bir süre* tanımalıdır. Böylelikle işçi, iş sözleşmesi feshedilmeden önce kendisini savunma imkânına sahip olacaktır[104]. İşçi kendisine tanınan süre içerisinde savunmasını vermezse savunma hakkından vazgeçtiği kabul edilmelidir[105]. İşçinin savunmasının alınmamış olması feshin geçersizliği sonucunu doğurur[106].

İşverenin geçerli bir nedene dayanarak bildirimli fesih yolunu kullanması durumunda, bu feshi hangi süre içinde gerçekleştireceğine ilişkin Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu duruma ilişkin bir hükmün yokluğu, işverenin geçerli nedene dayanan fesih hakkını dilediği zaman kullanacağı anlamına gelmemelidir. Bu konuda bir süre de öngörmek mümkün olmadığından, somut olayın özelliği dikkate alınarak fesih hakkının *makul bir süre içinde* kullanılması gerektiğinden söz edilebilecektir[107].

---

[102] "Ayrıca davalı işveren fesih bildiriminde, işletme gerekçelerine dayalı neden belirttiğinden ve davacının davranışlarında dayanmadığından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2 maddesi uyarınca davacı işçinin savunmasının alınması da gerekli olmadığından, mahkemece "davacının iş sözleşmesini feshederken savunmasını almadığı, fesih bildiriminde neden belirtmediği" şeklinde değerlendirme yapılması da hatalıdır." Y9HD., 22.10.2007, 17124/30941, Legal İş Hukuku Dergisi, 2008/17, 228-229.

[103] "İşveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin İşK.25/II'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplerden biriyle feshi halinde, işverenin savunma alma zorunluluğu yoktur: "Davacının iş sözleşmesi, şirketin bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel maillerini göndermede kullandığı, işyeri çalışanlarına iş harici mailler gönderdiği, günlük çalışma süresinin büyük bir kısmını internette sörf yaparak geçirdiği gerekçesiyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca feshedilmiş olduğundan savunma istenmesi gerekmez. Bu sebeple işin esasına girilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 19.9.2011, 133/836, Çalışma ve Toplum, 2012/1, 481-482.

[104] "Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren davacının uzun süreli rapor alması, verim sağlayamaması, sürekli haber gerektiren çalışma pozisyonu ile ilgili görevleri ifa edememesi ve şirket kurallarını ihlal etmesi gibi, davacıdan kaynaklanan davranış ve yetersizliklere dayanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2 maddesinin açık düzenlemesi karşısında, bu durumlarda davacı işçinin savunmasının alınması zorunludur. Mahkemenin yazılı şekilde yetersizlikte savunma alınmayacağı şeklindeki gerekçesi doğru değildir.", Y9HD., 8.4.2008, 27731/7815, www.legalbank.net (15.2.2012).

[105] **Güzel**, İş Güvencesi, 85; **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 14; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 293.

[106] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1031; **Akyiğit**, Şerh, 845; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 529; **Süzek**, 603; **Ulucan**, İş Güvencesi, 75; **Köseoğlu**, İşçiden Kaynaklanan Nedenler, 281; **Taşkent**, İş Güvencesi,, 42; **Soyer**, Feshe Karşı Koruma, 57; **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 14; **Şahlanan**, İş Güvencesi, 576. "Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklememektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı nedeniyle ihtar verirken, savunmasının alınmaması ihtarı geçersiz kılmaz. İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağının kendisine hatırlatılması şarttır. (Dairemizin 15.9.2008 gün ve 2008/1368 Esas,2008/23538 Karar sayılı ilamı)", Y9HD., 28.9.2009, 41707/24348, www.kazanci.com (15.10.2010). Ayrıca bkz. Y9HD., 24.5.2010, 20438/14394, www.kazanci.com (15.10.2010); Y9HD., 05.04.2018, 24530/7670. "Fesih bildirimiyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur."

[107] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 529; **Güzel**, İş Güvencesi Esasları, 80; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/**

Yaptığımız bu genel açıklamalardan sonra işçilerin durumlarını değerlendirmeye geçebiliriz:

A: İşyerinde yüz yirmi işçi çalışmaktadır. A'nın kıdem altı aydan fazladır ve belirli niteliklere sahip işveren vekili olduğuna ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Bu nedenle A, iş güvencesinin kapsamındadır. İşveren A'nın iş sözleşmesini ancak geçerli nedenle feshedebilir. İşverenin leri sürdüğü verim düşüklüğü bir geçerli nedendir. İşveren bunu ispatlamakla yükümlüdür.

Performans, işçinin iş görme süreci içinde harcadığı ve işin üretimine katkı, emeğin kalite ve düzeyini; işçinin verimi ise birim zamanda harcadığı emeğin sonucu olarak ortaya çıkan üretim düzeyi veya miktarını ifade eder[108]. Maddenin gerekçesine göre, işçinin işe yoğurlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği ve uyum yetersizliği işçinin yetersizliğine ilişkin geçerli nedenlerdir.

İşçinin verimsizliği veya yetersizliği kusurundan kaynaklanabileceği gibi, kusuru olmaksızın da ortaya çıkabilir[109]. İşçinin verimsizliği ve yetersizliği ile ilgili değerlendirmeler somut olayın özelliklerine göre yapılmalıdır[110].

Baysal, 1032; **Süzek**, 603; **Şahlanan**. İş Güvencesi, 575. "İşverenin, işçinin iş sözleşmesinin feshini gerektiren nedeni öğrendikten sonra, haklı neden bulunduğu takdirde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca 6 günlük hak düşürücü süre içinde kullanılmayan fesih hakkı, iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirir. İşverenin bu süre geçtikten sonra iş sözleşmesini feshetmesi, haklı nedeni bertaraf etse de, geçerli nedeni ortadan kaldırmayacaktır. Ancak bu sürenin de objektif ve hakkaniyete uygun bir süre olması ve uzun süre geçtikten sonra feshetme hakkının bir baskı unsuru olarak kullanılmaması gerekir. Bir başka anlatımla kişiler haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir.", Y9HD., 2.10.2006, 17797/25426 karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Mustafa **Avcı**, Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 90 vd.; "Feshe neden gösterilen tehdit ve hakaret suçundan davacının şikâyet edildiği tarih 07.09.2012'dir. Şikâyet eden çalışan, şikâyet tarihinden önce 05.07.2012 tarihinde davalı işyerinden ayrılmıştır. Tehdit ve hakaret suçundan davacı hakkında 26.12.2013 tarihinde hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmiş, iş sözleşmesi ise 20.02.2014 tarihinde feshedilmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda; olay tarihi ile fesih tarihi arasında hem haklı hem de geçerli fesih için makul süre geçmiştir. Ayrıca fesih tarihinde davacının feshe konu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı da davalı işverence ispatlanamamıştır. Bu nedenlerle mahkemece davanın kabulü yerine yanılgılı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 7.5.2015, 8629/16642, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 964-966.

[108] **Süzek**, 571; **Centel**, İş Güvencesi, 73; Ömer **Ekmekçi**, Performans Nedeniyle İş Akdinin Feshi ve Feshten Kaynaklanan İşe İade Davaları, İş Kanunu Toplantı Dizisi, III, Tüsiad, İstanbul 2005, 22; **Keser**, Geçerli Sebep, 77; **Kar**, Performans Düşüklüğü, 34; **Köseoğlu**, İşçiden Kaynaklanan Nedenler, 166 vd.

[109] Ömer **Ekmekçi**, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi, Ekim 2002, 4-5.

[110] "İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerin iş sözleşmesinin geçerli feshi imkânını bahşetmesi için, işçinin kişisel yetenek ve özellikleri itibarıyle, fesih anında iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri tamamen veya kısmen ifa edemeyecek durumda olması şarttır. ... İşçinin yetersizliğinin, işletmenin normal işleyişinde somut olarak aksaklık ve bozulmalara sebebiyet vermesi ve işçinin yetersizliğinin doğurduğu üretim aksaklığının ilave masraf doğurmayan tedbirlerle giderilemez olması gerekir. İş sözleşmesinin işçinin fiziki ve mesleki yetersizliği nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, onun iş edimini yerine getirmesi için sahip olması zorunlu olan mesleki ve fiziki özelliklerindeki eksiklik ve yoksunluğun iş sözleşmesinin feshi anında mevcut olması ve onun iş ediminin usulüne uygun bir şekilde ifası için kısa sürede doktor, terapist, psikolog, antrenör vs'nin yardımıyla bu özelliklere yeniden kavuşabilmesinin mümkün görülmemesi gerekir. İşçinin yetersizliğine dayanan fesihlerde, iş edimi işçinin yeteneği gibi kendisinde objektif olarak bulunan hal ve hususiyetlerden dolayı sözleşmeye uygun olarak yerine getirilemezken, işçinin davranışından kaynaklanan fesihte, sözleşmenin ifasında işçinin somut olarak akde aykırı bir davranışı nedeniyle iş edimi yerine getirilememektedir. Başka bir anlatımla, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebebinin kabulü için, işçinin verim düşüklüğünün işçinin icra ettiği iş için gerekli olan fiziki veya fikri özellikleri haiz olamamasından kaynaklanmalıdır. Buna karşılık, yaptığı iş için gerekli olan şahsi özelik-

Yargıtay'a göre işçinin performansının belirlenmesinde objektif ölçütlere dayalı performans değerlendirilmesi sistemi kullanılmalıdır. Bu değerlendirmede aynı işi yapanlar için aynı kurallar uygulanmalı ve kurallar işyerine özgü olmalıdır[111].

Yüksek Mahkemeye göre performans değerlendirme ölçütleri önceden saptanmalı ve işçiye tebliğ edilmelidir[112].

Performans düşüklüğünün fesih için geçerli sebep olabilmesi için performans düşüklüğünün geçici değil sürekli olması gerekir[113]. Ayrıca işverenin son çare ilkesine uygun hareket etmesi örneğin performansı düşük olan işçiye başka bir iş teklif etmesi ya da performans düşüklüğü eğitim eksikliğine bağlı ise gerekli olan eğitimi vermesi beklenir[114].

---

leri haiz ve mesleki bilgilerle donanımlı; yani mesleki yetenek ve uygunluk açıdan aranan niteliklere sahip olan bir işçinin, daha önce kendisine ihtar edilmiş olmasına rağmen, aynı veya benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimli çalışmaya devam etmesi, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih sebebidir." Y9HD., 8.4.2008, 27829/7831, www. kazanci.com. (7.10.2008).

111 "İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için çereken çayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan çerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Bir başka anlatımla, çalışanın niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. İşçinin, deneme süresi de belirli (ki bu en az altı ay olmalı) bekleme süresi içinde saptanan mesleki özelliklerine dayanarak, bu süreden sonra performans ve verim düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesi feshedilirse bu geçerli neden olarak kabul edilemez. Yani bu süre içirde işçinin çalışma standartları ve mesleki özellikleri daha sonraki performans ve verimlilik ölçümü bakımından işverenin kabul ettiği sınırlar olarak dikkate alınır. Ancak bu sınırların altına düşülmesi ve bunun süreklilik göstermesi halinde geçerli neden doğabilir. İşveren, bu sınırların üstünde bir performans ve verimlilik beklentisinde haklı olduğunu ileri sürüyorsa, bu beklentiyi doğrulayacak eğitim ve iş koşullarının iyileştirilmesi gibi performans artırıcı olanakları sağladığını da kanıtlamalıdır." Y9HD., 8.4.2008, 27829/7831. www.kazanci.com (7.10.2008). Aynı doğrultuda Y9HD., 9.3.2009, 20570/6142. Çalışma ve Toplum, 2010/1, 422-426; Y9HD., 18.3.2008, 27584/5327, Tühis, Mayıs 2008, 94-98.

112 "Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiye tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır." Y9HD., 8.4.2008. 27829/7831. www.kazanci.com (7.10.2008);

113 "Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır, işçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir.", Y9HD., 18.3.2008, 27584/5327, Tühis, Mayıs 2008, 97.

114 "Performans ölçüm kriterlerinin objektif olmadığı, aynı pozisyonda çalışan işçilere farklı hedefler gösterildiği, performansın düştüğü kabul edilse dahi davacıdan beklenen performansın elde edilmesi için makul bir süre eğitim verilmediği ve davacıya kıdem, pozisyon ve özelliklerine uygun başka bir iş teklif edilerek feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı anlaşılmıştır.", Y22HD., 13.4.2016, 7831/10639, www.kazanci.com (4.5.2018).

OLAY 13

Olayda işveren A'nın iş sözleşmesini feshederken savunmasını almamış[115] ve iş sözleşmesinin feshini yazılı olarak bildirmemiştir. Bu nedenle *geçersiz fesih* söz konusudur.

B: B iş güvencesinin kapsamındadır. İşverenin ileri sürdüğü gerekçe işçinin kişiliğinden kaynaklanan geçerli sebeptir. İşveren işçinin savunmasını almış ve fesih bildirimini yazılı olarak yapmıştır. İşverenin dayandığı sebebi ispatlaması kaydıyla *geçerli bir fesih* söz konusudur.

C: C, iş güvencesinin kapsamındadır. İş sözleşmesi çalıştığı ünitenin (yemekhanenin) alt işverene devri üzerine feshedilmiştir. İş Kanunundaki koşullara uygun olmak kaydıyla bir işin alt işverene verilmesi işletmesel karardır. Yargıtay'ın haklı olarak belirttiği gibi işverenin işletmesel kararları yargı tarafından yerindelik denetimine tabi tutulamaz[116].

İşyerinin alt işverene devri sonucunda işçi fazlalığının ortaya çıkmış ve son çare ilkesine[117] uygun hareket edilmiş olmak kaydıyla, işverenin dayandığı sebep işyerinden kaynaklanan geçerli sebeptir[118]. Bu nedenle *geçerli fesih* söz konusudur.

D: D'nin iş sözleşmesi emekliliğe hak kazandığı gerekçesiyle feshedilmiştir. İş Kanununun gerekçesine göre, "işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma" bir geçerli sebeptir. Görüldüğü üzere işçinin emeklilik koşullarına sahip olması tek başına geçerli sebep değildir[119]. İşletme gereklerinden kaynaklanan bir sebeple işçi sayısında azaltmaya gidilmesi halinde emekliliğe hak kazanmış olan işçilerin iş sözleşmelerinin öncelikle feshedilmesi ise mümkündür[120]. Baş-

---

115 "İş Kanunu'nun 19. maddesine göre: "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." Buna göre salt işçinin savunmasının alınmaması tek başına süreli feshin geçersizliği sonucunu doğurur, işçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağının kendisine hatırlatılması şarttır.", Y9HD., 8.4.2008, 27829/7831, www.kazanci.com (7.10.2008).

116 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilir. ... İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz, işverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olma'arına bağlıdır.", Y9HD., 24.3.2008, 7977/6091, www.kazanci.com (7.10.2008).

117 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine uygun olarak kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisi sonucu personel fazlalığı doğmuş ise fazlalık teşkil eden personelin bu sebeple işten çıkarılması geçerli nedene dayanır. Ancak, alt işveren uygulaması nedeniyle yapılan fesihlerde feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurulması gerekir.", Y9HD., 1.10.2007, 14264/28749, www.kazanci.com (7.10.2008).

118 "İşyerinin bir bölümünün alt işverene devri yeniden yapılanma tedbiridir. Yasanın tanıdığı olanaktan yararlanan işverenin yardımcı işleri alt işverene devri hukuki bir yeniden yapılanma tedbiri ve işletme gereğidir. Bu bakımdan söz konusu işte çalışan davacının sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden mevcut olduğunun kabulü gerekir.", Y9HD., 14.10.2004, 22472/23187, www.kazanci. com.tr (7.10.2008).

119 **Süzek**'e göre, yaşlılık işçinin verimini ciddi biçimde olumsuz etkiliyor, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesine engel oluşturuyorsa, mesleki yetersizlik dolayısıyla geçerli bir fesih nedeni olabilir. Bkz. 594; **Ulucan**, İş Güvencesi, 49.

120 "İşyerinde fesih tarihi itibariyle yürürlükte bulunan ve davacıya 25.1.2001 tarihinde imzası karşılığı tebliğ edildiği anlaşılan Personel Yönetmeliğinin 111. maddesince "İş Kanunun kabul ettiği bildirimsiz fesih sebepleri bulunmasa dahi, çalıştırılmasında yarar görülmeyen personel ile Sosyal Sigortalar Kurumu mevzu-

ka bir ifade ile işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmış olması tek başına geçerli sebep teşkil etmemekte, İşK.18/1'e göre işçinin fiziki veya meslek yetersizliği ya da işletme gereklerinin bulunması halinde iş sözleşmesinin geçerli necenle feshedilebileceği kabul edilmektedir[121].

İşyerinde yürürlükte bulunan personel yönetmeliğindeki emekliliğe hak kazanmış ve belirli yaşı aşmış olan işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshine imkân veren düzenlemenin geçerliliği tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, personel yönetmeliklerinde yer alan bu tür kayıtlar geçerlidir. Bu görüşü temsil eden **Ekonomi**'ye göre, "... işletmede-işyerinde personel planlaması, çalışan işçilerde rasyonel bir yaş düzeni kurulmasının ve işçilere üst düzeyde işlere yükselme şansının açılması amacıyla toplu iş sözleşmesine ve diğer sözleşmelere bir düzenleme getirdiğinde, bu hal işletme-işyeri gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olarak kabul edilir."[122].

Diğer bir görüş ise bu tür sözleşme kayıtlarının kural olarak geçersiz sayılması gerektiğini ileri sürmekedir[123].

---

ana göre yaşlılık aylığı alma hakkını kazanmış olan personelin iş akdi, atamadaki usule uyularak ve İş Kanuna göre yasal hakları ödenmek suretiyle her zaman feshedilebilir" kuralı öngörülmüş; toplu iş sözleşmesinin 32. maddesinde de işverenin iş veya iş gücünü azaltmak zorunda kaldığında işten çıkarılacak işçinin seçiminde kendi isteği ile ayrılmak isteyenler, emekli olarak çalışmakta bulunanlar ve emeklilik hakkını kazanmış olanların sıra ile çıkarılabileceği düzenlenmiştir. Buna göre emekliliğe hak kazananların işten çıkarılması için öncelikle iş gücünün azaltılmasını gerektiren zorunlu bir hal bulunmalıdır. Davalı işveren fesih bildiriminde bu zorunlu hali "uygulanmakta olan tasarruf tedbirleri" olarak göstermiştir. Mahkemece işyerinde tasarruf tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığı ve varsa tasarruf tedbirlerinin feshi zorunlu kılıp kılmadığı araştırılmamıştır. Feshi zorunlu kılan bir sebep varsa bu kez Toplu İş Sözleşmesinin 32. maddesinde belirtilen tenkisat kuralına da uyulup uyulmadığı önem kazanmaktadır. Sözü edilen maddece öngörülen tenkisat kuralına uyulmadan yapılan fesih geçerli nedene dayanmayacaktır. Belirtilen iki koşulun gerçekleşmesinden sonra üzerinde durulması gereken başka bir husus da emekliliğe hak kazananların işten çıkarılmasına ilişkin işlemin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığıdır. Belirtilen yönlerden araştırma yapılmadan eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.", Y9HD., 24.3.2008, 27596/5990, www.kazanci.com (7.10.2008); "Dosya içeriğine göre davalı işyerinde anılan düzenlemeler kapsamında kalan tüm personelin iş sözleşmelerinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiği ileri sürülmüştür. Davamız uygulamasına göre Personel Yönetmeliğinde veya Toplu İş Sözleşmesinde emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemeler, objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde geçerlidir.", Y22HD., 5.6.2012, 12567/13533. Çalışma ve Toplum, 2012/4, 435-427. Kararın değerlendirmesi için bkz. Ulaş **Baysal**. Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetmeliğinde Değişiklik. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 146 vd.

[121] **Süzek**. 569.

[122] Münir **Ekonomi**. Belirli Hizmet Süresini Doldurmanın (Yaş Sınırına Gelmenin) ve Emekliliğe Hak Kazanmanın Geçerli Sebep Sayılabilmesi, Legal YKİ, 2006/2, 136 vd. Aynı görüşte olan **Soyer**, işçinin belli bir yaşa veya emeklilik yaşına gelmesinin tek başına bir fesih sebebi teşkil etmeyeceğini belirttikten sonra görüşünü şöyle açıklamaktadır: "Bununla birlikte, işveren rasyonel bir personel politikasının ve planlamasının sonucu olarak, işyerinde ya da işletmede belli bir yaşa gelenlerin işten çıkarılmalarına ilişkin genel bir program öngörmüş ise, bunun işletmesel karar olduğunu ve yargı denetimine tabi tutulacağını kabul etmek gerekir", Bkz. **Soyer**. Feshe Karşı, 50.

[123] **Süzek**'e göre, "Kanımıza göre, bu tür kayıtlar tek başına kural olarak geçerli bir fesne dayanak oluşturmazlar. Çünkü her şeyden önce İK 18/1'de yer alan geçerli fesih nedenleri emredici nitelikte olup işçi aleyhine değiştirilemezler. İşçinin emeklilik aylığına hak kazanması veya belli bir yaşa gelmesi yukarıda belirtildiği gibi genel bir sonuca varmayı mümkün kılmadığından bu tür kayıtların İK 18'e uygun olduğu söylenemez. Bu nedenle, bu yöndeki iç yönetmelik hükümleri İK 18/1'deki emredici hükme aykırılık nedeniyle kural olarak geçersizdir.", 595. **Alp**'e göre, "Kanaatimizce kural olarak böyle sınırlamaların geçerli olmayacağı kabul edilmeli, böyle bir yaş sınırı getirmek için işverenin haklı nedenleri olması aranmalıdır. Yaş ortalaması ve emeklilik yaşının yükseldiği bir ülkede aksini haklı görmek hem zordur hem de çalışma hakkının aşırıya kaçan sınırlamasıdır."; Bkz. Mustafa **Alp**, Otuz Hizmet Yılını Doldurmuş ve Emekliliğe Hak Kazanmış Olmak İş Sözleşmesinin Feshi İçin Geçerli Sebep midir?, Legal YKİ, 2006/2, 157, 158. Aynı görüş

Yargıtay'ın daha önce farklı yönde kararlarına[124] rağmen son kararları toplu iş sözleşmeleri ya da işyeri iç yönetmeliklerine bu yönde hüküm konulabileceği yönündedir:

> *"İş sözleşmesinin sona erdirilmesi ile ilgili anılan sözleşmenin 70. maddesi, hizmet akdi hükmü olarak fesih tarihinde devam etmektedir. Davalı işverenin bu hükme dayanarak iş sözleşmesini sonlandırması, geçerli neden teşkil eder. Ancak davalı işverenin, bu hükmü, istisnasız olarak 55 yaşını dolduran işçilere uygulayıp uygulamadığı önem kazanmaktadır. Mahkemece, işyeri ve ilgili kurumlardan kayıtlar istenmeli, tarafların bu konudaki kanıtları toplanmalı ve davalı işverenin 55 yaşını dolduran tüm işçilere uyguladığı anlaşıldığı takdirde, iş sözleşmesinin feshi kabul edilmeli ve istek reddedilmelidir. Aksi halde ise, şimdiki gibi karar verilmelidir"[125].*

---

için bkz. Şükran **Ertürk**, İş İlişkisinde Temel Haklar, İzmir 2002, 184; **Ulucan**, İş Güvencesi, 49. **Alpagut**'a göre, "Yargıtay'ın kararı kanımca İş Kanunu madde 18'in çeçerli nedenleri belirleyen hükmü karşısında isabetli olarak değerlendirilemez. Öncelikle yaş şartı içeren düzenlemeler İş Kanunu madde 18'e aykırıdır. Zira geçerli nedenler ancak işçinin yeterliliğinden, davranışlarından veya işletme gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir. İşçinin belirli bir yaşa ulaşması ile veriminin düşeceği yolunda kesin bir kabul mümkün olmadığından, yaş sınırı öngören düzenlemeler işçinin yeterliliğinden kaynaklanan neden olarak değerlendirilemez. Bu tür düzenlemeler işletme gereklerinden kaynaklanan fesih nedeni de oluşturmaz. İşletme gerekleri, kural olarak işgücü fazlasının ortaya çıktığı nedenlerdir. Yaş sınırı öngören kayıtlarda işgücü fazlalığı söz konusu değildir. Bu bağlamda pilotlarda olduğu gibi, belirli meslekler bakımından istisnai durumlar dışında bu tür kayıtların genel olarak geçerliliğinden söz edilemez. Kaldı ki, bu tür kayıtlar AB'nin yaş bakımından ayrımcılığa ilişkin 2000/78 sayılı Yönergesi'ne de aykırıdır. Kuşkusuz olması gereken hukuk bakımından bir yasal düzenleme ile bunun öngörülebilmesi mümkün ise de, salt yargı kararları ile bu yönde bir kabul İş Kanunu madde 18 karşısında mümkün değildir", Bkz. Gülsevil **Alpagut**. Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008, 93; ayrıca bkz. Gülsevil **Alpagut**. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı. İstanbul 2008, 28, 29; **Köseoğlu**. İşçiden Kaynaklanan Nedenler. 194-195.

[124] "Davalı işveren fesih bildiriminde bankanın çağdaş bankacılık ve uluslararası rekabet gereklerine göre çalışması ve özelleştirmeye hazırlanması için yeniden yapılandırılmasını sağlamak amacı ile emekliliğe hak kazanmış, 30 yıldan fazla hizmeti bulunan davacının objektif ve genel bir uygulama çerçevesinde iş sözleşmesinin feshedildiğini belirtmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sözü edilen fesih nedenine göre işçinin yetersizliğine dayanıldığını söyleme olanağı bulunmamaktadır. Kaldı ki, yetersizliğin davalı işverence ispatlanması ve fesihten önce İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca işçinin savunmasının alınması gerekir. Davalı işveren davacının yetersizliğini iddia ve ispat etmiş olmadığı gibi, feshten önce savunmasını da almamıştır". Y9HD., 10.4.2006, 5883/9359, Legal İHSGHD., 2006/11, 989.

[125] Y9HD., 15.5.2006, 12635/14038. Karar metni ve Fevzi **Şahlanan**'ın incelemesi için bkz. Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Bir Neden Olması Tekstil İşveren, Haziran 2007, Hukuk 14, 2 vd. Karar yerinde bulan **Şahlanan**'a göre, "Böyle bir kural incelediğimiz kararda gibi bir toplu iş sözleşmesi hükmü olabileceği gibi bir personel yönetmeliği ya da bir iç yönetmelik hükmü de olabilir. Bu yöndeki kural hangi hukuki düzenlemece yer alırsa alsın bu kurala dayanılarak yapılan iş sözleşmesi feshilerinin geçerli sebeple yapıldığını söyleyebilmek için temel koşul kararda da belirtildiği gibi örneğin emekliliğe hak kazanan ve 55 yaşını dolduran istisnasız herkes için uygulanmalıdır. Yine kararda da isabetle vurgulandığı gibi söz konusu hüküm bir toplu iş sözleşmesi ile öngörülmüş ise, toplu iş sözleşmesi sona ermiş olsa bile yeni bir düzenleme yapılmadığı sürece iş sözleşmesi hükmü olarak geçerliliğini koruyacaktır (Toplu GLK Md. 6). Buna karşılık bu yolda hüküm içeren düzenleme, bir personel yönetmeliği, iç yönetmelik gibi, işverenin tasarrufuyla oluşturulmuş bir düzenleme ise bu takdirde davacının işe girdiği tarihte söz konusu yönetmelikte bu yolda bir hükmün bulunması gerekir." Aynı kararın değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Demir**. Emekliliğe Hak Kazanmış ve 55 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Uyarınca İş Sözleşmelerinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 110 vd.; "Dava konusu olayda TİS eki protokole uygun olarak fesih işlemi yapıldığından ve protokolle bu kararın alınmasına neden olan temeldeki işyerinde kalifiye meslek eğitimi almış eleman çalıştırma yönündeki işletmesel karar nedeniyle protokole göre emekliliğe hak kazanmış elemanların iş sözleşmelerinin feshinin geçerli nedene dayandığı sabit olduğundan davanın reddine karar verilmelidir.", Y22HD., 19.3.2012 17688/4786. karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesine Eklenen Ek Protokol İle Emekliliğe Hak Kazananların İş Sözleşmelerinin Feshedilebilmesi - Geçerli Neden, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2013/394, 2-5.

Kanımızca, iş güvencesine ilişkin hükümlerin temel amaçlarından birisi geçerli sebep olmaksızın iş sözleşmesinin feshine engel olmaktır. Bu nedenle iş güvencesinin kapsamına giren bir işçi açısından işveren İşK.18'de belirtilen geçerli nedenlerden birisine dayanmak zorundadır. İşyeri iç yönetmeliğinde hüküm bulunsa bile, işçinin belirli yaşa gelmiş olması ise ancak işçi açısından yetersizlik veya işletme gereklerinden kaynaklanan bir geçerli nedenin varlığı halinde fesih sebebi olarak kabul edilmelidir. Örneğin sporcu, manken, ses sanatçısı, pilot gibi çalışanlar açısından belirli yaşa gelmiş olmak, beraberinde mesleki yetersizliği de getirebilir. Bu nedenle sadece belirli yaşa ulaşmış olmak geçerli fesih nedeni olarak kabul edilemez.

L: İş sözleşmesi, işçinin kişiliğinin ön planda tutulduğu ve karşılıklı güvene dayanan bir sözleşme türüdür. Sözleşmenin yapılması aşamasından itibaren taraflar, diğer tarafın iş sözleşmesine uygun hareket edeceğine güven duyarlar. Doğal olarak, sözleşme devam ederken taraflar arasındaki güvenin sarsılması, sözleşmenin devamını beklenemez hale getirir. Ancak Türk Hukuku açısından güvenin sarsılması, doğrudan bir fesih nedeni olarak düzenlenmemiştir. Taraflar arasındaki güven, mevcudiyeti ispatlanmış vakıalar nedeniyle ortadan kalkabileceği gibi, gerçekleştiği konusunda ciddi şüphe bulunan vakıalar nedeniyle de sarsılabilir ve bu durumda taraflardan mevcut iş ilişkisini devam ettirmeleri beklenemez hale gelebilir. Bu noktada, ilk kez Alman hukukunda kullanılmaya başlanan, *şüphe feshi* kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Şüphe feshi, işçinin iş sözleşmesi ile yüklenmiş olduğu yükümlülüğünü ağır şekilde ihlal ettiği ya da suç teşkil eden bir davranışta bulunduğuna ilişkin duyulan şüphe nedeniyle, taraflar arasındaki iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsılması neticesinde başvurulan bir fesih, şeklinde tanımlanabilir[126]. Şüphe feshi kavramı, ilk kez Alman hukukunda 1931 yılında Alman İmparatorluk İş Mahkemesi tarafından verilen bir kararda kullanılmıştır. Daha sonra ise, diğer ülke hukuklarında kullanılmaya başlanmıştır[127].

Türk hukukunda ise, ilk olarak 2007 yılında Yargıtay tarafından verilen bir kararda kullanılmıştır[128]. Takip eden yıllarda, şüphe feshi kavramı gerek doktrinde gerekse de yargı kararlarından sıklıkla kullanılıp tartışılmıştır.

Yargıtay'a göre,

> *"İşçiye yüklenen iddia açık ve net bir şekilde kanıtlanmamışsa da olayın oluş şekli itibariyle iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli bir şüpheye dayanılarak yapılmış bir fesih söz konusu ise bu fesih şüphe feshi olarak nitelendirilmektedir"*[129]

Şüphe feshi her ne kadar sıklıkla kullanılan bir kavram olsa da, hukuken geçerli olmadığını ileri sürülen görüşler mevcuttur[130]. Özellikle, şüphe feshinin masumiyet

---

[126] Y22HD., 18.10.2012, 21299/23405. Bu yönde ayrıca bkz. Y22HD., 12.06.2012, 17574/13134.

[127] Karşılaştırma hukuk uygulamaları için bkz. Canan **Erdoğan**. Şüphe Feshi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019, 16-27.

[128] Y9HD., 22.10.2007, 16878/30923.

[129] Şüphe feshi için ayrıntılı bilgi için bkz. Kübra **Doğan Yenisey**. Şüphe Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.11, Y.2008, 65-72; Ulaş **Baysal**, Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35, 83-97; Nağme N. **Hozar**, Alman Hukukunda Şüphe Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, 237-243; Kürşat **Kaplan**, Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri, Legal İHSGHD, 2010/27, 979-998; **Erdoğan**, Şüphe Feshi.

[130] Şüphe feshinin hukuki geçerliliğine ilişkin görüşler için bkz. **Erdoğan**, Şüphe Feshi, 29-66.

karinesine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle, hukuken geçerli olmadığı savunulmaktadır. Ancak belirtilen görüş, doktrinde ağırlıklı olarak reddedilmektedir. Zira masumiyet karinesi, doğrudan ceza yargılamasını yürüten mahkemeyi bağlar ve hâkimin karar verirken, bu ilkeyi gözetmesi gerekir. **Baysal** da, masumiyet karinesinin ceza yargılamasına hâkim olan bir ilke olmasından hareketle feshin iş hukukunda bir ceza değil sadece işverenin menfaatini korumak amacıyla başvurduğu bir yol olduğunu ifade etmektedir[131].

Şüphe feshinde işvereni feshe yönlendiren sebep, işçiye karşı duyulan şüpheden dolayı ona karşı duymuş olduğu güven sarsılmasıdır[132]. Güvenin sarsılmasının tespitinde önceden kıstas belirlenmesi mümkün olmayıp her somut olaya göre değerlendirme yapmak gerekir.

Yargıtay'ın da şüphe feshine ilişkin verdiği kararlarında *güven sarsılması* kavramını kullandığı söylenebilir. Örnek olarak şu kararlar gösterilebilir;

> *"İşçiye yüklenen iddia açık ve net bir şekilde kanıtlanmamışsa da olayın oluş şekli itibariyle iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli bir şüpheye dayanılarak yapılmış bir fesih söz konusu ise bu fesih şüphe feshi olarak nitelendirilmektedir"*[133].

Şüphe feshinin hukuki niteliğinin belirlenmesi, fesih hakkının kullanılması aşamasında uygulanacak esaslar bakımından önem arz etmekedir. Ancak hukuki nitelik konusunda doktrinde farklı görüşler vardır.

Süzek'e göre, taraflar arasındaki güvenin çökmesi sözleşmenin devamının işverenden beklenemez olmasına neden oluyorsa, pekâlâ bu durum haklı nedenle fesih nedeni teşkil edebilir[134].

Baysal'a göre ise, Türk Hukukunda işverene haklı nedenle iş sözleşmesini derhal fesih imkânı veren haller kanunda açıkça sayıldığı için, Türk Hukukunun sistematiği de göz önünde bulundurulduğunda, şüphe feshini yalnızca geçerli nedenle fesih nedeni olarak kabul etmek gerekir[135]. Şüphe feshinde esas olan işçinin davranışı değil, ortadan kaldırılamayan bir şüphenin işveren açısından iş ilişkisinin devamını katlanılmaz kılmasıdır[136]. Dolayısıyla burada söz konusu olan, işveren için önemli olan iş-

---

131 Ulaş **Baysal**. . İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011, s.173; **Baysal**, 87-88. Aynı yönde bkz. **Erdoğan**, 56.

132 Bkz. **Erdoğan**. 48-49.

133 Y22HD., 18203/16323.

134 **Süzek**. 679. Ancak yazar, burada güvenin çökmesinin haklı nedenle fesih gerekçesi olabileceğini belirtirken, şüphe feshi kavramını kullanmamaktadır. Bununla birlikte, şüphe feshini ele aldığı bölümde, şüphe feshinin işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir fesih niteliğinde olduğunu ifade etmektedir. Bkz. **Süzek**. 574. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal** da taraflar arasındaki güven ilişkisini bozacak nitelikteki bir olay veya davranışın, şartlarına göre, haklı neden oluşturabileceği görüşündedirler. Bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1005.

135 **Baysal**, Yetersizlik, s.171; **Baysal**. 91. Benzer şekilde şüphe feshinin haklı nedenle fesih şeklinde kullanılamayacağını ileri süren görüş için bkz. Hazal **Tolu**, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, 75; **Erdoğan**. 78. **Evren**'e göre, işverenin işçiye duyduğu şüphe, İşK. m.25/II anlamında sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek, şüphe feshi haklı nedenle derhal fesih şeklinde kullanılabilir. Bkz. **Evren**, Öcal Kemal, Şüphe Feshi, Terazi Hukuk Dergisi, 2009/39, 50. Yargıtay'ın 15 Temmuz FETÖ darbe girişimi sırasında sosyal medyada darbe girişimini dolaylı destekler ve bu darbe girişimine karşı vatandaşın direnişini küçümser nitelikte paylaşımlarda bulunan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini geçerli kabul ettiği kararı için bkz. Y9HD., 27.11.2018, 2993/21644.

136 **Baysal**, Yetersizlik, 171. **Süzek** de, şüphe feshinin işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir fesih niteliğinde olduğunu ifade etmektedir. Bkz. **Süzek**. 574. Benzer görüş için bkz. **Tolu**, 76; **Erdoğan**, 106.

çinin güvenilirliğinin yetersizliğidir[137]. Aynı görüşü paylaşan **Kaplan**'a göre ise, ölçülülük ilkesi çerçevesinde fiili henüz işlediği kanıtlanmamış işçi için haklı nedenle fesih, çok ağır bir yaptırımdır[138].

Bir diğer görüş ise, şüphe feshinin süreli fesih niteliğinde olduğu yönündedir. Süreli fesih olduğunu kabul eden yazarlar arasında da farklı görüşler ileri sürmektedir:

- Bir grup yazara göre şüphe feshi, *işçinin davranışlarından* kaynaklanan bir fesih nedenidir[139]. Bu görüş sahipleri genellikle, fesih nedenini işçinin şüphe yaratan davranışı şeklinde kabul etmektedir.
- Bir diğer grup yazara göre ise, şüphe feshi *işçinin yetersizliğinden* kaynaklanmaktadır[140]. Ağırlıklı olarak savunulan bu görüşe göre, işçinin şüphe yaratan davranışı henüz ispatlanmadığı için, yapılan fesih, davranışa dayalı fesih olarak kabul edilemez.
- Şüphe feshinin karma niteliğe sahip olduğunu savunan bir görüş de mevcuttur[141]. Doktrinde ileri sürülen karma görüşe göre, somut olayın özelliklerine göre durum değerlendirilmelidir. Türk hukukunda bu görüşü savunan **Hozar**'a göre, şüphe feshi kimi zaman işçinin davranışlarından, kimi zaman da işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir fesih olarak değerlendirilmelidir[142].

Son olarak şüphe feshinin yeni bir fesih türü olduğunu ifade eden bir görüş de vardır[143].

Yargıtay da gerekçesini açıklamaksızın, konuya ilişkin ilk kararında "Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, *işçinin yeterliliğine* ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir" diyerek şüphe feshinin işçinin yetersizliğine ilişkin bir fesih türü olduğunu benimsemiştir[144].

Yargıtay başka bir kararında, "İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı, işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, *işçinin kişiliğinde* bulunan bir sebeptir" şeklinde bir gerekçe belirtmiştir[145].

Yargıtay başka bir kararında, "...işverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı, işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebeptir. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından,

---

[137] Ayrıca bkz. Mustafa **Kılıçoğlu**/Kemal **Şenocak**, İş Kanunu Şerhi, 3.B., İstanbul 2013, 534-535.
[138] **Kaplan** (Kürşat), 994-995.
[139] Türk doktrininde kimi yazarlar, şüphe feshini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler başlığı altında ele almıştır. Bkz. **Köseoğlu**, İşçiden Kaynaklanan Nedenler, 223-224; A. Eda **Manav**, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, 64; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 991-992.
[140] Ayrıntılı görüşler için bkz. **Erdoğan**, Şüphe Feshi, 100-103.
[141] Görüşler için bkz. **Erdoğan**, Şüphe Feshi, 103.
[142] **Hozar**, 242.
[143] Görüşler için bkz. **Erdoğan**, Şüphe Feshi, 103-104.
[144] Y9HD, 22.10.2007, 16878/30923.
[145] Y9HD, 18.04.2013, 32147/12471.

şüphe feshi, *işçinin yeterliliğine* ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir" şeklinde ifadeye yer vermiştir[146].

Yargıtay, bir kararında şüphe feshinin şartlarını şu şekilde belirtmiştir;

> *"Şüphe feshinin özünde, işçi tarafından işlendiği ispatlanamayan, ancak işçinin işlediğine ilişkin somut olgular bulunan bir suç veya ağır borca aykırı davranış bulunmalıdır. Şüphe feshinin geçerli olabilmesi için, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphe mevcut olmalı ve işveren, şüphe feshinde, somut olayın aydınlatılması için kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermek zorundadır. Bu sebeple işveren, şüpheyi doğuran etmenlerle ile ilgili olarak işçiyi dinlemeli, savunmasını almalıdır"*[147].

Bu kapsamda şüphe feshinin koşulları şu şekilde belirlenebilir:

- Öncelikle feshe gerekçe olarak gösterilen belirli bir vakıanın varlığı gerekir[148]. Söz konusu vakıa, suç teşkil eden eylem veya yükümlü olunan borcun ağır ihlali şeklinde olmalıdır.
- Gerekçe olarak gösterilen vakıa nedeniyle, işverende bir şüphe meydana gelmelidir ki, burada bahsedilen şüphe, objektif[149], işçiye isnat edilebilir[150], işçinin iş ilişkisi ile bağlantılı[151] ve ciddi olmalıdır[152].
- İşveren şüpheli vakıanın açıklanması/aydınlatılması için elinden gelen tüm yöntemlere başvurmalıdır[153]. Başvurulacak yöntemlerin en önemlisi, işçinin savunmasının alınmasıdır. Bilindiği gibi, İşK.19/2 uyarınca, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. İşçinin savunmasının alınması, şüpheli vakıanın açıklanmasına hizmet etmektedir. İşçinin savunmasının alınmasının, işveren tarafından fesih kararı alınmadan önce gerçekleştirilmesi gerekir[154]. Savunmanın alınmasına ilişkin herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir[155].

---

146 Bkz. Y9HD. 21.02.2018. 832/3715.

147 Y9HD. 16.03.2009. 17012/6827.

148 **Keser**. Geçerli Sebep. 314. **Baysal**. Yetersizlik. 171; **Erdoğan**. 109.

149 **Kılıçoğlu Şenocak**. 536; **Tolu**. 72.

150 Y22HD. 02.10.2017. 36622/20195. Y22HD. 19.09.2017. 37363/18460. www.kazanci.com. (17.05.2019). Yargıtay bir kararında, işçinin FETÖ/PDY üyesi veya bağlantısı olmadığının tespit edilmesine rağmen eşinin bağlantısı olması gerekçesiyle yapılan feshi geçerli kabul etmiştir. Karar için bkz. Y22HD. 10.10.2018. 10586/21739.

151 **Baysal**'a göre, işyeri dışında, işçinin iş görme borcu ile ilgili olmayan bir konuda şüphenin oluşması, şüphe feshi için bir neden oluşturmaz. Bkz. **Baysal**. 88. Aynı yönde bkz. **Erdoğan**. 129.

152 **Kılıçoğlu Şenocak**. 536; **Doğan Yenisey**. 68; **Hozan**. 240; **Baysal**. Yetersizlik. 174; **Keser**. 315; **Mollamahmutoğlu Astarlı/Baysal**. 993; **Erdoğan**. 132-133. Ayrıca "ciddi şüphe" kıstasını arayan Yargıtay kararları için bkz. Y9HD. 14.2.2011. 48538/2882; Y9HD. 28.12.2009. 44747/37775; Y22HD. 10.07.2012. 18637/16322; Y9HD. 26.10.2009. 755/29375; Y9HD. 07.12.2009. 10206/33833; Y9HD. 24.05.2010. 20403/14364; Y22HD. 20.12.2011. 17455/7865; Y22.HD. 21.12.2012. 26578/29178; Y22HD. 3.2.2012. 5765/1107; Y22.HD. 12.06.2012. 17574/13134; Y22.HD. 14.12.2012. 27797/28382; Y22HD. 30.04.2012. 15771/8295.

153 **Caniklioğlu**. Nurşen. İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi. Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi. 1.B.. İstanbul 2017. s.126; **Kılıçoğlu Şenocak**. 538; **Erdoğan**. 144.

154 İşverenin işçinin makul bir süre önce savunmasını alması gerektiği konusunda bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 408; **Süzek**. 603. "Feshten önce işçinin savunmasının alınması gerekir. Eğer feshten önce iş-

Tüm bu hususların varlığı halinde, işveren duyduğu şüpheye bağlı olarak, güveninin sarsıldığını ispatlayabilirse, şüphe feshi yoluna başvurabilir.

Şüphe feshinde her zaman hata yapma ihtimali vardır. Bu nedenle diğer fesihlerden daha titizlikle hareket edilmesi gerekir. Zira her zaman suçsuz bir işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilme olasılığı söz konusudur. Dolayısıyla şüphe feshine başvurmadan önce ölçülülük ilkesi uyarınca, başvurulabilecek başka daha hafif sonuçları olan yöntemler mevcutsa, öncelikle o yöntemlere başvurulmalıdır[156].

Sonuç olarak diyebiliriz ki, olayda işveren tarafından yapılan fesih, şüphe feshidir. İşveren muhasebe bölümünde gerçekleşen evrak kaybolması olayından sonra kamera kayıtlarını incelediğini, işçinin savunmasından anlamaktayız. Zira işçi L, kamera kayıtlarına göre hırsızlık olayının kendi çalışma saatinin başlamasından yarım saat önce gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda işverenin şüpheli vakayı aydınlatma yükümlülüğü kapsamında işçinin savunmasının aldığını söylenebilir. Görüldüğü gibi, hırsızlık olayının L tarafından gerçekleştirildiği tam olarak ispatlanamamıştır. Ancak L hakkında ciddi şüphe olması ve işveren için iş ilişkisinin devamının beklenemez olması gerekçesiyle, iş sözleşmesi sona erdirilmiştir.

2- 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesi ile bazı iş uyuşmazlıkları açısından arabuluculuk zorunlu hale getirilmiştir[157]. Düzenlemeye 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." Buna göre işe iade talebiyle dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması zorunludur.

---

ciden savunma alınmamış ise fesih geçersiz sayılır", Y9HD. 24.5.2010, 20438/14394, www.kazanci.com, (12. 5.2019).

[155] **Doğan Yenisey**. 68; **Erdoğan**, 174. Türk hukuku açısından işçinin savunmasının yazılı olarak alınmasının daha uygun olduğu yönünde bkz. **Süzek**, 603; **Köseoğlu**. İşçiden Kaynaklanan Nedenler, 285. Yargıtay'a göre, "İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir.", Y9HD., 4.7.2017, 17236/11568.

[156] Şüphe feshinde ölçülülük ilkesi kapsamında başvurulacak yöntemler hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. **Erdoğan**. 206-223.

[157] Geniş bilgi için bkz. Orhan **Dür**, Arabuluculuk Faaliyeti ve Arabulucuların Hak ve Yükümlülükleri, 2.B., Ankara 2018, 298 vd.; Mustafa **Çiçek**. İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara 2018; Özgür **Oğuz**. Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. İstanbul 2019; Tuğçem **Şahin**/Yasin **Çelik**/Ahmet Cemal **Ruhi**, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi. Ankara 2018; Ömer **Ekmekçi**/Muhammed **Özekes**/Murat **Atalı**. Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul2018; Zeki **Okur**. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Adana 2019; Serkan **Odaman**/Eda **Karaçöp**. İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39, 44 vd.; Muhammed **Özekes**. 7036 sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39, 62 vd.; Sarper **Süzek**. İşe İade Davalarında Yargı Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40, 11 vd.; Ersin **Erdoğan**. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2017/55, 1211; Nazım Can **Işıktaç**, Türkiye'de Arabuluculuk Uygulaması: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Değerlendirme, Legal İSGHD., 2017/55, 1325; Yeliz **Yücel**. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Hukukunda Arabuluculuğa Başvurulmasının Dava Şartı Olarak Düzenlenmesi Üzerine Bir İnceleme, Legal İSGHD., 2018/60, 1351 vd.; Faruk Barış **Mutlay**. İşe İade Davalarında Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum, 2018/59, 2129 vd.

Yukarıdaki düzenlemenin gereği olarak İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanununun 20. maddesinde de değişiklik yapılmıştır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren *bir ay* içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır (İşK.20/1). Görüldüğü üzere değişiklik öncesinde işçi bir ay içerisinde işe iade talebiyle dava açabiliyor iken artık bu süre içerisinde arabulucuya başvurması gerekecektir.

Zorunlu arabuluculuk işçinin dava açma hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, *iki hafta* içinde iş mahkemesinde dava açılabilir (İşK.20/1)[158]. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara kendiliğinden tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da tebliğinden itibaren *iki hafta* içinde arabulucuya başvurulabilir (İşK.20/1).

İş sözleşmesinin fesih tarihinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurma süresi ve son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde dava açma süresi *hak düşürücü süre*dir[159]. İşçi, bir aylık süre geçtikter sonra artık feshin geçersizliğini iddia edemez[160]. Bir aylık süre, feshin hüküm doğuracağı tarihten değil; fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren başlar[161]. Bu nedenle işçi bildirim süresi henüz dolmadan başka bir ifade ile iş sözleşmesi sona ermeden arabuluculuğa başvurmak zorunda kalabilir[162]. İşçinin süresi içerisinde arabulucuya başvurmaması halinde fesih geçerli hale gelir.

---

158 **Çelik Caniklioğlu Canbolat**'a göre, işe iade davası açma süresinin son tutanağın düzenlenmesinden itibaren başlaması isabetsizdir. Yazarlara göre, son tutanağın işçinin yokluğunda düzenlenmesi halinde işe iade davası açma süresinin son tutanağın tebliğinden itibaren başlaması gerekir. Bkz. 537. Aynı yönde Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 57; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, 17; **Demircioğlu/Korkmaz Kaplan**, 244.

159 Özgür **Oğuz**, Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul 2019, 96; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 532; Özlem **Özekes**, İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk, TBB Dergisi, 2018/138, 291; Ömer **Ekmekçi**/Muhammet **Özekes**/Murat **Atalı**, Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul 2018, 165.

160 "Yasanın açık hükmü karşısında bir aylık dava açma süresi, feshin gerçekleşeceği tarih yerine, fesih bildirimin yapıldığı tarihten itibaren başlatılmalıdır. Dava, 14.9.2004 tarihinde açılmış olmakla, dava açma yönünden bir aylık hak düşürücü süre geçmiş durumdadır. Davanın hak düşürücü süre yönünden reddi gerekirken mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuştur.", Y9HD., 18.3.2006, 7831/10473, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 162, 163.

161 **Mollamahmutoğlu Astarlı/Baysal**, 1038; **Akyiğit**, Şerh, 856.

162 Yargıtay bir kararında işe iade davası açıktan sonra bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi halinde yeniden işe iade davası açılabileceğini kabul etmiştir: Y9HD., 26.1.2006, 34038/1467, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahanan**, İşe İade Davası Sürerken İhbar Süresi İçerisinde Yapılan Haklı Nedenle Feshe Karşı Yeni Bir İşe İade Davacı Açılması, Tekstil İşveren, Kasım 2006, Hukuk Eki 7, 2 vd. Yargıtay bir kararında bildirim süresi dolmasına rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi halinde bir aylık dava açma süresinin geçirilmediğine karar vermiştir: "Somut uyuşmazlıkta davalı işveren 4.5.2007 tarihli fesih bildiriminde iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca 4 haftalık ihbar süresinin sonundan itibaren feshedildiğini belirtmiştir. Bildirilen ihbar öneli sona ermesine rağmen davacı çalışmasına devam etmiş ve iş sözleşmesi 14.6.2007 tarihinde bu defa yazılı bir fesih bildirimi olmadan feshedilmiştir. Verilen ihbar önelinin bitmesinden sonra çalışmaya devam eden ve böylece iş sözleşmesinin sona ereceği tarihi bilmeyen davacı işçinin daha önce yapılan fesih bildirimi tarihi itibariyle dava açma süresini geçirdiği düşünülemez. Somut olayda önel süresinin uzatıldığı

Arabulucu, iş sözleşmesinin fesih tarihinden itibaren bir aylık sürenin geçip geçmediğini kendiliğinden denetleyemez. Başka bir ifade ile bir aylık başvuru süresi geçmiş olsa da arabulucu, arabuluculuk faaliyetini yürütmek zorundadır. Ancak arabuluculuk faaliyetinin anlaşma olmaksızın sonuçlanması ve dava açılması halinde mahkeme bir aylık hak düşürücü sürenin geçip geçmediğini kendiliğinden dikkate almak zorundadır[163].

İşverenin arabulucuya başvuru süresi geçtiği için katılmadığı arabuluculuk süresi sonunda, işçi arabuluculuk başvuru süresinin geçmediği düşüncesinde ise son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde dava açabilir. Mahkeme davacının arabulucuya başvuru süresini geçirmediğini tespit ettiği takdirde davayı görmeyi sürdürecektir. Davacı işçinin arabulucuya başvuru süresinin geçirildiği mahkeme tarafından tespit edilmesi halinde, mahkeme davayı reddedecektir[164].

İşçinin işe iade amacıyla başlattığı arabuluculuk faaliyetinde, arabulucu işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığını da karşı taraf ileri sürmedikçe kendiliğinden gözetemez. Tarafların iş güvencesinin kapsamında olmayan bir işçinin işe iadesi konusunda anlaşmalarının önünde bir engel yoktur[165].

Dava koşulu haline gelen arabuluculuk faaliyetinin nasıl yürütüleceği ise İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesinde düzenlenmiştir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması üzerine dava açan işçi, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir 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 (İşMK.3/2).

Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde ise herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir (İşMK.3/2)[166].

Arabuluculuk faaliyetini yürütecek arabulucunun seçimine ilişkin yöntem İş Mahkemeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı

konusunda tarafların açık iradelerini yansıtan bir anlaşma bulunmamaktadır. Bu durumda 4.5.2007 tarihinde yapılan fesih bildiriminin hüküm ve sonuç doğurmayacağı konusunda örtülü bir anlaşmanın söz konusu olduğu kabul edilmelidir. İş sözleşmesi 14.6.2007 tarihinde yazılı bir fesih bildirimi olmadan feshedilmiş olup, belirtilen tarih itibarıyla dava açma süresi geçmiş değildir. Davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.", Y9HD., 14.7.2008, 1925/20004. karar metni ve kararın haklı eleştirisi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Sözleşmesi Feshedildiği Halde Çalışmaya Devam Eden İşçinin Açtığı İşe İade Davası, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Ek., Kasım 2009, 2-5.

163 **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 533; **Özekes** (Özlem), 292.

164 **Özekes** (Özlem), 293.

165 Muhittin **Astarlı**, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı Iş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, 42.

166 HMK.115'e göre "(1) Mahkeme, dava şartlarının mevcut olup olmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştırır. Taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilirler. (2) Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder." İş Mahkemeleri Kanunu ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri birbirleriyle uyumludur.

arabuluculardan arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeler ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yarg çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir (İşMK.3/4).

Başvuru hangi arabuluculuk bürosuna yapılacaktır ve arabulucu nasıl seçilecektir?

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 (İşMK.3/5). Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir (İşMK.3/5-6).

Atanan arabulucunun taraflarla ile temas kurabilmesi için 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 istenen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür (İşMK.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 (İşMK.3/8).

Acaba arabulucu kendisini yetkili büronun görevlendirip görevlendirmediğini araştırma yetkisine sahip midir?

İş Mahkemeleri Kanununun 3/9. maddesine göre, 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 Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve İşMK.3/10'da 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, 6. fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.

Arabulucunun bir uyuşmazlıktaki görev süresi İş Mahkemeleri Kanununda sınırlandırılmıştır. İsteğe bağlı arabuluculuktan farklı olarak dava koşulu olan arabuluculuk süresi Kanun ile düzenlenmiştir. Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren *üç hafta* içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla *bir hafta* uzatılabilir (İşMK.3/10).

Arabuluculuk süreci çeşitli nedenlerle bir anlaşmaya ulaşamadan sonuçlanabilir. 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 (İşMK.3/11).

Dava koşulu haline gelen arabuluculuk faaliyetine katılmamaya yaptırım bağlanmıştır. 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 vekâlet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır (İşMK.3/12).

Arabuluculuk sürecinin, tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları ile sonuçlanması halinde İşK.21/7. maddesine göre aşağıdaki hususların anlaşmada yer alması gerekir:

- İşe başlatma tarihi,
- İşK.21/3'de düzenlenen boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların parasal miktarı,
- İşçinin işe başlatılmaması durumunda İşK.21/2'de düzenlenen iş güvencesi tazminatının parasal miktarı,

Anlaşmada yukarıdaki hususların bulunmaması halinde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir.

Tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde ne kadar süre içerisinde işçiyi işe başlatmaları gerektiğine ilişkin bir düzenleme Kanunda yoktur.

Astarlı'ya göre, "...tarafların işe başlama tarihi belirlemeleri, İş Kanunu'nun 21. maddesinin birinci fıkrası hükmü göz önüne alındığında, arabuluculuk anlaşmasına varılmasından itibaren bir aylık süre içerisinde kalmak kaydıyla mümkün olabilir."[167]. Uyuşmazlığı daha hızlı çözmeyi amaçlayan arabuluculuk yönteminde, işçinin işe başlatılacağı tarih açısından bir sınırlandırmanın olmaması, arabuluculuğun amacına da aykırı düşer. Bu nedenle anlaşma tutanağından itibaren bir aylık süre içerisinde işçinin işe başlayacağı tarihin belirlenmesi görüşü yerinde yaklaşımdır.

Arabuluculuk son tutanağında işçinin işe başlayacağı tarih belirlendikten sonra artık işçinin işe başlamak üzere işverene başvuru ve işverenin davet etme koşulu aranmaz. Kanaatimce işçinin işe başlatılması konusunda tarafların anlaşmaları halinde işçinin boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücreti talep hakkı doğar. Belirlenen tarihte işçinin işe başlatılmaması halinde ise ayrıca arabuluculuk anlaşma tutanağında belirlenmiş olan iş güvencesi tazminatına talep etme hakkına sahip olur.

İş Kanununun 21/son maddesine göre, "Bu maddenn birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hü-

[167] **Astarlı**, 7036 Sayılı, 49. Ayrıca bkz. **Özekes** (Özlem), 304.

kümleri geçersizdir.". Bu hüküm karşısında tarafların arabuluculuk aşamasında bu hükümlerin aksini kararlaştırıp kararlaştıramayacakları da tartışmalıdır. Örneğin taraflar işçiyi işe iade etmeksizin altı aylık boşta geçen süre ücreti ve on iki aylık iş güvencesi tazminatı kararlaştırabilirler mi?

Bir görüşe göre İş Kanununun 21/son hükmü emredicidir ve arabuluculuk aşaması açısından da bağlayıcıdır. Bu nedenle arabuluculuk aşamasında bu hükümlerin aksinin kararlaştırılabilmesi mümkün değildir[168]. Bu görüşün en önemli dayanağı, Taslak metinde yer alan İş Kanunun 21/son'a eklenmesi önerilen "Arabulucu huzurunda anlaşmaya varılması hali saklı kalmak kaydıyla" ibaresinin kanunlaşan metinde yer almamasıdır.

Bir diğer görüşe göre, "taraflar özgür ve serbest iradeleri ile özellikle de haklarını bilerek daha farklı bir çözüm üzerinde anlaşmayı tercih ediyorlarsa bunu geçerli kabul etmek gerekir. Bir diğer deyişle arabuluculuk aşamasında taraflar bu konuda Kanunun emredici hükümleri ile bağlı olmaksızın boşta geçen süre ücretini ve işe başlatmama tazminatının miktarını istedikleri gibi, Kanundakinden daha az belirleyebilecekleri gibi daha fazla da belirleyebilirler. İş Mahkemeleri Kanunu Taslağındaki hükme kanunlaşan metinde yer verilmemesi yasakoyucunun aksi yöndeki iradesinin kesin bir ifadesi olarak kabul etmek bize zor gözükmektedir."[169].

Bir başka görüşe göre ise, "... taraflar, feshin geçerliliği konusunda anlaşabilirler ve bunun sonuçlarını ayrıca kararlaştırabilirler (kıdem, ihbar tazminatının ve yıllık izin, fazla çalışma ücreti ödenmesi gibi). Ayrıca taraflar, işverenin feshini ortadan kaldırarak, sulh niteliğinde bir ikale ile sözleşmeyi sonlandırabilir, buna bağlı olarak da sonuçlarını serbestçe kararlaştırabilirler... İster Kanun'da belirtilen hususlar dışında anlaşma yapılamayacağı, ister işe iade yönünde ve bunun dışında tarafların anlaşma yapmakta serbest olduğu düşünülsün, tartışma, hangi yönde anlaşma yapılıp yapılamayacağı ile ilgilidir. Ancak işe iade yönünde bir anlaşmaya varılmışsa, içeriğinin Kanun'da belirtilenin dışında olması mümkün değildir. İşe iade konusunda anlaşmaya varılması halinde, yukarıca açıklanan içerik mutlaka anlaşma metninde yer almalıdır. Aksi halde anlaşmanın sağlanamadığı kabul edilecektir. Taraflar, işe iade konusunda anlaştıklarını, ancak işe başlatmama durumunda, 4-8 aylık değil de, örneğin 3-6 aylık ücret ödeneceğini ya da ödenecek ücretin 4 aya kadar değil de 2 aya kadar olacağını kararlaştırırlarsa, aslında anlaşma varılmamış sayılmaları gerektiği görüşündeyiz. Bu hususu gözetmek arabulucunun görevidir. Kanun'da aranan unsurlar konusunda an-

---

[168] Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7037 Sayılı İMK Uygulaması, Ankara 2018, 54; Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017, 368. **Astarlı**'ya göre, "Kanunun Taslak metninde yer alan ve 21. maddenin 6. fıkrasına "Arabulucu huzurunda anlaşmaya varılması hali saklı kalmak kaydıyla" ibaresini ekleyen hüküm Tasarı'da ca Kanun metninde de yer almamaktadır.... Kanaatimce bu hükmün Kanun metninde de yer alması gerekirdi. Zira feshin geçersizliği ve işçinin işe başlatılması konusunda anlaşan tarafların, işe başlatmamanın sonuçlarını işçi lehine olmak kaydıyla farklı bir şekilde düzenleme'erine, bu yaptırımları artırmalarına imkân tanınması isabetlidir.", 7036 Sayılı, 50.

[169] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 536. **Alpagut**'a göre de, arabuluculuğun özünde tarafların serbestçe anlaşmaları yatmaktadır. Bir yargılamanın söz konusu olmadığı, uyuşmazlığın çözümünde hukuk kurallarının bulunmadığı bir sistemde yasal emredici hükümlerinin uygulanması gereğinden söz edilemez. Bkz. Gülsevil **Alpagut**. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Mahkemeleri Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İstanbul 2016, 213.

laşma yoksa arabulucu bu durumu tespit ederek tarafların anlaşamadığını belirtip son tutanağı tutmalıdır."[170].

Kanaatimce arabuluculuk uygulamasının yargısal çözüm yoluna alternatif bir çözüm yolu olması, tarafların serbest iradeleriyle uyuşmazlığı maddi hukuk hükümlerine bağlı kalmaksızın çıkar temelli olarak çözebilmelerine imkân sağlar. Ancak 7036 sayılı Kanun ile İş Kanununun 21. maddesinde yapılan değişiklikler ile işe iade davalarında zorunlu olan arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesi ve anlaşma metninin içeriğin emredici olarak düzenlemiştir. Anlaşma metninin İşK.21'de belirtilen içeriği sahip olmaması halinde ise; Kanun anlaşmanın yapılmamış sayılacağını hükme bağlamıştır. Aynı maddenin son fıkrasında ise boşta geçen sürenin ve iş güvencesi tazminatının emredici olduğu belirtmiştir. Arabuluculuk anlaşmasında bu hükmün uygulanmamasını sağlayacak başkaca bir düzenleme de yoktur. Bu nedenle İşK.21/son hükmünün arabuluculuk aşamasında varılacak anlaşma için de geçerli olacağı görüşündeyim. Ayrıca arabuluculuk aşamasında tarafların iş sözleşmesinin feshini geçerli kabul etmelerinin sonuçlarına ilişkin bir düzenleme yoktur. Taraflar işverenin feshinin geçerli olduğunu kabul ederek, geçerli bir feshin sonuçları (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer işçilik alacakları) üzerinde serbestçe anlaşmaya varabilirler.

Arabuluculuk sürecinin sonunda yapılan anlaşmada belirlenen işe başlama tarihinde işçinin işe başlamaması halinde ise fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlar ile sorumlu olur. (İşK.21/7).

Arabuluculuk faaliyetinin sonunda ücretin nasıl karşılanacağı da Kanun ile belirlenmiştir[171].

İş Mahkemeleri Kanunu işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, asıl işveren ve alt işverenin bu sürece birlikte katılmalarını ve iradelerinin birbirine uygun olmasına aramıştır. Buna göre, "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". Belirtmek gerekir ki, alt işveren işçisinin işçilik alacakları için arabulucuya başvurmuş olması halinde asıl işverenin de sürece katılması zorunluluğu yoktur.

Arabuluculuk giderleri bir yargılama gideridir. Arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması hâlinde ise

---

[170] **Özekes** (Özlem), 302-303.

[171] 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 (İşMK.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 (İşMK.3/14).

ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır. Başka bir ifade ile açılan davayı kaybeden taraf arabuluculuk giderlerini de karşılamak zorunda kalır (İşMK.3/16).

Arabuluculuğun hak düşürücü ve zamanaşımı süreleri üzerindeki etkisi de Kanun ile düzenlenmiştir. Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez (İşMK.3/17). Böylelikle arabuluculuk faaliyetine başvurulmuş olması nedeniyle bir hakkın zamanaşımına uğraması veya düşmesi engellenmiştir.

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir (İşMK.3/18). Arabuluculuk faaliyetinin başarı açısından tarafların toplantıya bizzat katılımları önemlidir. Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür (İşMK.3/19).

İşçi, fesih bildirimi yazılı yapılmamış veya fesih nedeni bildirilmemiş veya savunmasının alınmamış olması halinde de feshin geçersizliğini isteyebilir. Yargıtay işçinin bu hakkından sözleşme ile feragat edemeyeceğini haklı olarak belirtmektedir[172].

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

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü *işverene* aittir (İşK.20/2). Böylelikle işçi, işverenin dayandığı sebebin geçersiz olduğunu ispat yükümlüğünden kurtarılmış ve genel olarak ispat yükü işveren üzerinde bırakılmıştır[173]. Ancak işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (İşK.20/2)[174].

---

[172] "İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davası açma hakkı, anılan Yasanın 21. maddesince düzenlenmiş olup, aynı Yasanın 21. maddesinin son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir.", Y9HD., 27.12.2004, 32713/1005, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşe İade Davası Açma Hakkın Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, Tekstil İşveren, Haziran 2005, 41 vd.; Y9HD., 11.11.2004, 9481/25644. karar metni ve incelemesi için bkz. Münir **Ekonomi**, İş Sözleşmesinin Sona Ermesince Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Legal YKI, 2006/1, 29 vd.

[173] Geniş bilgi için bkz. Bektaş **Kar**. İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller, Legal IHSGHD., 2005/7, 1005; Murat **Engin**, İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, 102; Erdem **Özdemir**, İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, 94.

[174] "4857 sayılı İş Kanununun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlüğü işverene aittir", işveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.4.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız). İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverendedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m.20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz. (Dairemizin 1.12.2008 gün ve 2008/6294 Esas, 2008/32601 Karar sayılı ilamı).", Y9HD., 1.2.2010, 1093/1810, Çalışma ve Toplum, 2010/3, 369-372.

Yargıtay'a göre, işverenin fesih sebebinin geçerliliğine ilişkin iddiasını ispat ettiği kabul edilirse, işçinin başka fesih sebebinin bulunduğunu ayrıca iddia ve ispat etmesi mümkün olmaz[175].

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. (İşK.20/3)[176].

İşçinin yukarıda açıkladığımız yöntemle yaptığı başvuru sonucunda, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edildiği takdirde feshin geçersizliğine karar verilir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren *on işgünü* içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır[177] [178].

Yargıtay'a göre bu başvuru vekil aracılığı ile de yapılabilir[179]. Yüksek Mahkeme'ye göre işçinin işe başlamak üzere başvurusu samimi olmalıdır. Başka bir ifade ile gerçekten işe başlamak amacıyla yapılmalıdır[180].

---

[175] "İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.", Y9HD., 21.1.2013, 26152/2004, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 295-300.

[176] 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı Kanunun 1. maddesi ile değiştirilmiştir.

[177] Geniş bilgi için bkz. Arzu **Arslan Ertürk**. İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu. Legal İHSGHD., 2009/24, 1427

[178] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Aynı maddenin 1 fıkrasına göre de işveren işe iade için başvuran işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az 4, en çok 8 aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmelidir. İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir. İşe iade yönündeki başvurunun 10 iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmekle birlikte tebligatın postaca gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.", Y9HD., 30.4.2009, 20635/12263, www.kazanci.com (13.11.2012). Ayrıca bkz. Y9HD., 18.3.2009, 38730/7345, karar metni ve incelemesi için bkz. Uygar **Bostancı**. İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Ücret Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 120 vd.

[179] "Somut olayda, kesinleşen işe iade kararı, davacının vermiş olduğu vekâletname gereği işe iade davasını takip eden avukata 04.4.2007 tarihinde tebliğ edilmiştir. Aynı vekil, 05.4.2007 tarihinde işverene hitaben gönderdiği telgrafta, davacı işçinin 10 günlük yasal süre içerisinde işe başlatılmasını talep etmiştir. Telgrafın davalı işverene ulaştığı uyuşmazlık konusu değildir. O halde, vekil tarafından yapılan başvurunun, kesinleşen işe iade kararının yerine çevrilmesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. İş hukukunun temel ilkesi olan "işçi lehine yorum" ilkesi de bunu gerektirmektedir. Bu durumda, işçinin, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabileceğine işaret eden ve Hukuk Genel Kurulunca da aynen benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi doğru değildir.", YHGK., 17.6.2009, 9-232/278, www.kazanci.com (12.2.2015). Aynı doğrultuda, Y9HD., 2.12.2008, 45501/32931, karar metni ve incelemesi için bkz. Ejder **Yılmaz**, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, Sicil İş Hukuku Der-

İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih artık geçerli bir fesih olarak kabul edilir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İşK.21/5)[181]. Bir başka ifade ile işçi işverene hiç başvurmamış gibi kabul edilir ve işçi artık iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücret talebinde bulunamaz[182]. Bununla birlikte, iade kararının tebliğinden önce işverene başvurulmuş olması, yasal bir başvuru anlamına gelmez. Böyle bir halde, kararın tebliğinden itibaren yeniden başvuru yapılmalıdır[183].

İşveren, süresi içerisinde başvuran işçiyi *bir ay* içince işe başlatmak zorundadır[184]. İşçinin haklı bir neden olmadan işverence yapılan işe başlatma davetine uymaması halinde fesih geçerli hale gelir[185] [186].

---

gisi, 2009/13, 123 vd.

[180] "Dosya içeriğine göre davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işverence feshedilmesi üzerine davacı tarafından dava açıldıktan sonra davacının işe iadesine karar verildiği anlaşılmaktadır. Davacı kararın Yargıtay onamasından geçerek kesinleşmesinin ardından kararın tebliğini müteakip süresi içerisinde işe başlama talebinde bulunduğunu belirterek davalı işverenin işe başlatma hususunda samimi olmadığını iddia etmiştir. Dosyada mevcut bilirkişi raporunda da açıkça belirtildiği üzere; davacının işe başlamak için müracaat ettiğine ilişkin talep yazısının dosyada bulunmadığı, hizmet döküm cetveline göre davacının işe başlamak için müracaat ettiği tarihte başka bir işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının yasal süre içerisinde işe başlatılma talebinde bulunup bulunmadığı, bulunmuş ise davalının işe davette samimi olup olmadığının araştırılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir. Belirtilen hususlar araştırılmadan eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.", Y22HD., 5.4.2012, 1967/6465, www.kazanci.com (13.2.2015).

[181] Geniş bilgi için bkz. **A. Eda Manav**. İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, Kamu İş, 2010/2, 1 vd.

[182] "Somut olayda, davalı işveren fesihten sonra davacıyı işe başlaması için çağrıda bulunmasına rağmen davacı işçi, haklı bir neden olmadan işverenin bu davetine icabet etmemiştir. Davacının işe davete icabet etmemesi, iş ilişkisinin devamı ile ilgili talebinde samimi olmadığını, nihai hedefinin boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatını almak olduğunu göstermektedir. Ne var ki, bu amaca yönelik talebin iş güvencesi hükümlerince korunması mümkün değildir. Davacı bu davranışı ile işverence yapılan feshi geçerli hale getirmiştir. Bu nedenle, mahkemece davanın reddine karar verilmiş olması isabetlidir.", Y9HD., 11.6.2007, 15603/18369 www.kazanci.com (13.2.2015). Ayrıca bkz. Y22HD., 20.1.2012, 18310/313, karar metni ve değerlendirilmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşçinin İşe Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2013/391, 2-5. Yazara göre, "İşçinin işe başlamamasının, başvurunun samimi olmaması olarak yorumlanabilmesinin bir temel koşulu da işverenin işe davete ilişkin beyanının da samimi olmasıdır. Yargıç, önüne gelen her somut olayın özelliğine göre konuyu değerlendirecektir.", 5; YHGK. 15.7.2009, 9-314/345, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Levent **Akın**. İşe İade Edilen İşçiyi İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, 2011/4, 36 vd.

[183] "Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının 9 ve 10.11.2004 tarihlerindeki işe iade için başvurularının, işe iade kararının kesinleşmesinden önce yapıldığı anlaşılmaktadır. İşe iade kararının kesinleşmesinden önce yapılan bu başvurular geçerli değildir.", Y9HD., 22.11.2006, 11483/30849. Çalışma ve Toplum, 2007/2, 260-261.

[184] "İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini 1 ay içinde işçiye bildirmesi gerekmekle birlikte, tebligat sorunları sebebiyle bildirimin süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz. İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa da, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla 2 günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinin son fıkrasında izinler için öngörülen en çok 4 güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla 4 gün içinde işe başlaması beklenmelidir. İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir.", Y9HD., 30.4.2009, 20635/12263, www.kazanci.com (13.11.2012).

[185] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 550, dn.1698.

[186] "Somut olayda, davacı işçinin işe iadesine ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra kanuni süre de işe başlamak için davalı işverene 02/12/2008 günü başvuruda bulunduğu, davalı işverenin de 17/12/2008 günlü yazı ile 23/12/2008 günü işe başlaması için davacı işçinin işe iade başvurusunu kabul ettiği konusu uyuşmazlık konusu değildir. Davacı dava dilekçesinde işverenin davetine icabet etmemesi

Mahkeme kararı ile fesih geçersiz sayıldığı için iş sözleşmesinin kural olarak kesintisiz devam ettiği kabul edilir. Bu nedenle işveren işçiyi eski işinde ve aynı koşullarla çalıştırmak zorundadır[187]. İşveren, tekrar işe başlattığı şçiye eski işini yürütmesini sağlayacak imkânları da sağlamalıdır[188]. Aksi takdirde gerçek anlamda işe iadeden söz edilemez[189].

Yargıtay'a göre yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir[190].

İşveren tarafından işçinin işe başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından işe başlatması gereken sürenin sonunda feshedildiği kabul edilir[191]. Bir başka ifade ile iş sözleşmesi işverenin işçiyi işe başlatmama iradesi ile feshedilmiş sayılır.

---

yönünde bir mazeret ileri sürmemiştir. Böyle olunca işverence yapılan fesih artık 4857 sayılı Kanun'un 21/5.maddesi gereğince geçerli feshin sonuçlarını doğuracağından, bunun sonucu olarak boşta geçen dört aylık süre ücretine hak kazanamaz. Mahkemece davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y22HD., 17.1.2012, 13096/97, Çalışma ve Toplum, 2012/3, 427 vd.

187 "... gönderilen davet yazısında bazı şartlar ileri sürülmüştür. Davacının önceki işinde ve aynı ücretle çalıştırılacağı belirtilmemiş, eğitimine uygun başka bir kadroda istihdam edileceği belirtilmiştir. Davacı bu davetin kanuna uygun olmadığını, belirterek itiraz etmiştir. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde konusuz kaldığı gerekçesi ile karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulması hatalıdır.", Y9HD., 30.4.2007, 1308/13524, Çalışma ve Toplum, 2007/4, 260-262; Y9HD., 19.11.2007, 22435/34423, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Münir **Ekonomi**, Feshin Geçersizliği İstemi İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları, Legal YKİ, 2008/8, 113 vd.

188 "Kural olarak işçi, feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası işe başlatılmak için başvurduğunda işveren tarafından geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve önceki görevi ile ilgili işte işe başlatılmalıdır. Kural bu olmakla birlikte, karardan sonra işe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyorsa bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hareket etmelidir.", Y9HD., 19.3.2012, 10519/8818, karar metni ve incelemesi için bkz. Derya **Karademir**. İşe İade Davası Sonrasında İşe Başlatma Kavramı ve Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 122 vd.

189 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre işveren işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde feshin geçersizliği davasında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok dört aylık süre ücret ve diğer hakları ödenmelidir. İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi ve samimi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.", Y22HD., 5.4.2012, 1967/6465, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 398-399.

190 "İşçinin işe başlama yönündeki iradesinin samimi olması gerektiği gibi, işverenin işe davete dair beyanının da ciddi ve samimi olması gerekir. Bu nedenle işveren işe davet ederken, işçinin hangi işte nerede ve ne şekilde, hangi şartlarla işe başlatılacağını, işe davet yazısında belirtmesi gerekir. Davette başlatılacak iş, başlatılacak işyeri, iş şartları, hazır olunması gereken tarih verilen süre belirtilmemiş ise davetin ciddi ve samimi olup olmadığı tartışma konusu olacaktır. İşveren öncelikli olarak bu yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Kural olarak işçi, geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı şyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir. Hatta yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir.", Y9HD., 26.5.2014, 5801/16662, www.kazanci.com (11.06.2019).

191 **Süzek**, 632; **Ulucan**, İş Güvencesi, 85; **Şahlanan**, İş Güvencesi, 583. Geniş bilgi için bkz. Yusuf **Yiğit**, İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1143 vd.; Şükran **Ertürk**, İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar, Legal İHSGHD., 2009/23, 939 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1064.

Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir ve Yüksek Mahkeme'ye göre bu durumda boşta geçen dört aylık süre işçinin ihbar ve kıdem tazminatları[192] ile yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde dikkate alınmalıdır[193].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre, işçinin iş sözleşmesi işverence işe başlatılmamak suretiyle feshedilmiş olduğundan işçiye bu tarihe göre ihbar tazminatı ödenmelidir. Geçersiz sayılan fesih öncesinde ihbar önelinin kullandırılmış olması nedeniyle ihbar tazminatı reddedilemez[194]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görüşünün isabetli olduğu söylenemez[195]. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise isabetli olarak farklı yönde karar

---

[192] "İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih tarihine göre işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmelidir. Hesaplamada dikkate alınacak ücret, işe başlatılmadığı tarihteki son ücret olup, kıdem tazminatı tavanı da aynı tarihe göre belirlenmelidir. İşe iade davasında kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir.", Y9HD., 30.4.2009, 20635/12263, www.kazanci.com (13.11.2012); Y22HD., 20.3.2012, 1451/4933, www.kazanc.com (27.2.2015).

[193] "İşçinin feshin geçersizliği ve işe iade davası açması ve kazanılması sonucunda işe başvuran işçinin işe başlatılmaması durumunda boşta geçen 4 aylık süre ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağını etkiler. Çünkü dört aya kadarki süre işçinin fiili çalışmasına ilave edilir. Kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının işe başlatmama tarihi yeni fesih tarihi olduğundan bu tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Yıllık ücretli izin alacağı feshin geçersizliği ve işe iade davası devam ederken istenemez. Çünkü yıllık ücretli izin alacak olarak iş sözleşmesi devam ederken istenemez.", Y22HD., 17.2.2012, 8508/2123, Çalışma ve Toplum, 2012/2, 393-395; "Davacının iş akdi işverence 7.7.2003 tarihinde geçersiz sebeple feshedilmiş, açılan işe iade davası kabulle sonuçlanıp onanarak kesinleşmiştir. Davacı vekili 11.12.2003 tarihinde süresi içinde işverene başvurarak müvekkilinin işe başlatılmasını istemiş, daha sonra davacının işyerine gitmesine rağmen davalı 9.1.2004 tarihinde işe başlatılmamıştır. İşverence davacının işe başlatılmama tarihi fesih tarihidir. Kıdem tazminatına bu tarihten itibaren faize karar vermek gerekirken daha önceki tarihten faize hüküm kurulması hatalıdır.", Y9HD., 24.1.2007, 21260/689, Legal İHSGLD., 2007/15, 1061, 1062. Aynı doğrultuda Y9HD., 22.6.2006, 38631/18287, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Kıdem-İhbar Tazminatı Davası ile İşe İade Davasının İlişkisi, Tekstil İşveren, Şubat 2007, Hukuk Eki 10, 2-4. Yazara göre, "Buna karşılık işe iade davasını kazanan işçi yasal sürede işverene başvurmuş olup da işveren işçiyi işe başlatmamış olur ise fesih bu tarihte gerçekleşmiş olacağından işçinin daha önceki feshe dayanarak açtığı kıdem ihbar tazminatı davasının reddi gerekecektir. Kararda da isabetle vurgulandığı gibi her dava açıldığı tarihteki şartlara göre değerlendirileceğinden ve kıdem-ihbar tazminatına ilişkin davanın açıldığı tarihte bu taleplere dayanak olacak bir feshten bahsedilmeyeceğinden feshe bağlı olarak talep edilen ihbar ve kıdem tazminatı davasının reddine karar vermek gerekir."

[194] "Somut olayda işe iade davası sonunda feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmiş ve işçi yasal süresi içinde başvurmuş olmakla 31.12.2005 tarihinde gerçekleşen fesih tüm sonuçlarıyla ortadan kalkmıştır. Davacının iş sözleşmesi işe iade davası sonunda başvurusu üzerine işverence işe başlatılmamak suretiyle feshedilmiş oluş anılan tarihe göre davacı işçiye ihbar tazminat ödenmelidir. Geçersiz sayılan fesih öncesinde ihbar öneli kullandırılmış olması sebebiyle ihbar tazminatı isteğinin reddi hatalı olmuştur. İhbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.", YHGK., 23.12.2009, 9-526/583, www.kazanci.com (12.11.2012). Kararın eleştirisi için bkz. Murat **Şen**, Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 160-174. Aynı yönde Y9HD., 13.5.2008, 42421/12221, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği-İhbar Tazminatı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ağustos 2009, 2-5; YHGK, 23.12.2009, 9-526/583, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği İhbar Tazminatı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Nisan 2010, 2-5.

[195] **Süzek**'e göre, "Hukuk Genel Kurulu kararına karşı oy yazısında isabetli olarak belirtildiği gibi asıl olan işçiye bildirim önelinin tanınmış olmasıdır. Yasada bildirim sürelerinin getiriliş amacı işçinin önceden iş ilişkisinin sona ereceğini bilmesi ve feshinden sonraki sürece hazırlanabilmesidir. Olayda işveren bildirim sürelerine uymuş ve usulsüz fesih gerçekleşmediğine göre ihbar tazminatından söz edilemez. Aynı şekilde, ... İş Kanununun 21. maddesinin 4. fıkrasının 2. cümlesi Yargıtay içtihatının tam aksine bir düzenleme getirmiştir. Bu hükme göre işe başlatılmayan işçiye, bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemiş veya bildirim süresi verilmemişse, bu süreye ait ücret tutarı (ihbar tazminatı) ayrıca ödenir. Yüksek mahkeme ise, işçiyi işe başlatmayan ancak daha önce bildirim süresi vermiş olan işverene, aynen bu sürelere uymamış olan

vermiş ve işverence işe başlatılmayan işçinin ayrıca ihbar tazminatı isteyemeyeceğini hüküm altına almıştır[196].

Yüksek Mahkeme'ye göre işçi işe başlatılmadığını ispat yükü altındadır[197].

İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise[198], işçiye, *iş güvencesi tazminatı* olarak adlandırılan ve en az dört ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İşK.21/1)[199]. Bu düzenleme ile işverene fes-

---

işveren gibi, işe başlatmama tarihindeki çalışma süresine göre belirlenecek ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü getirmektedir. Bu tazminat ödeme yükümlülüğü İK 21/4. cümle 2 uyarınca sadece bildirim süreleri vermeyen veya peşin ödemede bulunmayan ve işçiyi işe başlatmayan işverene aittir. Yargıtay, bu iki halin yanına yasaya aykırı olarak ve hukuki dayanağı olmaksızın "bildirim sürelerini verenleri" de eklemektedir. Böylece bildirim süresine uyan işverenlerle uymayanlara aynı hukuki sonucu uygulayarak hem yasanın amacına hem de yasanın getirmek istediği menfaat dengesine aykırı davranmaktadır.", 657. Aynı yönde eleştiriler için ayrıca bkz. **Şahlanan**, İhbar Öneli Verilerek, 3 vd.

196 "4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz Feshin Sonuçları" başlığını taşıyan 21. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat belirtilmiş; üçüncü fıkrasında ise kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklar düzenlenmiştir. Maddenin dördüncü fıkrasında işçinin işe başlatılması halinde varsa peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının işçiye yapılması gereken ödemelerden mahsup edileceği belirtildikten sonra devamında "İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir" hükmüne yer verilmiştir. Buna göre işçiye geçersiz sayılan fesih bildirimi ile bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse ihbar tazminatının ödenmesi gerekecektir. Bir başka anlatımla, ihbar öneli verilmiş veya önele ait ücret peşin ödenmiş ise ihbar tazminatının ödenmesi gerekmeyecektir. Geçersizliğine karar verilen fesin bildirimi ile işçiye daha önce usulüne uygun olarak verilmiş olan ihbar önellerine geçerlilik tanınması İş Kanunu'nun sözü edilen açık hükmü gereğidir. Bu nedenle davacı işçinin ihbar tazminatı talebinin yerindeliği kabul edilemez. Gerçekten mahkeme veya özel hakem tarafından belirlenen tazminatı ödemeyi göze alıp, işçiyi işe başlatmama yolunu tercih eden işverene ihbar öneli tanımasını istemek işin mahiyeti ile bağdaşmamaktadır. Somut olayda, davalı işverence daha önce davacıya usulüne uygun olarak ihbar öneli verilmiş olup, feshin geçersizliğine karar verildikten sonra işe başlatılmayan davacıya İş Kanunu'nun 21. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca tekrar ihbar öneli verilmesine gerek olmadığından ihbar tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.", Y22HD., 6.12.2011, 10824/6789. Karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İhbar Öneli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2012/73, 2-4. Kararı isabetli bulan Yazara göre, "YHGK ve Y9HD'nin konuya ilişkin yukarıda belirtilen kararları feshin geçersizliğine ilişkin hükme adeta mutlak bir geçersizlikmiş gibi sonuç bağlamakta, fesih geçersiz olduğuna göre verilen ihbar süresi de geçersiz olduğu gerekçesiyle sonuca gitmektedir. Halbuki yukarıda da belirtildiği gibi İş K. Md. 21'deki feshin geçersizliği kavramı mutlak bir geçersizlik değil, kendine özgü bir geçersizliktir. Yasal iş güvencesi sistemi, ihbar sürelerinin iş akdinin feshine bağlı bir düzenleme olması gerçeğini değiştirmediği gibi işe başlatmamayı işverenin feshi olarak kabul eden yasal faraziyeye bir de işe başlatmamanın ihbar sürelerine bağlı olarak uygulanacağını eklememiştir. Sonuç olarak: tüm bu nedenlerle inceleme konumuz Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı, yukarıda belirttiğimiz, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Kararlarının aksine yasa iş güvencesi ve iş akdinin önelli feshine ilişkin yasal sisteme uygun ve yerinde bir karardır. Dileğimiz ortaya çıkan bu içtihat aykırılıklarının, 22. Hukuk Dairesi Kararı doğrultusunda bir içtihadı birleştirme kararı ile giderilmesidir.", 4.

197 "Somut olayda davalı işverenin davacıyı işe başlatma daveti davacıya usulüne uygun olarak tebliğ edilmiş, davacı ise işverenin davetine icabet etmemiştir. Mahkemece davacının işe başlamak üzere işyerine gitse de başka bir dava dosyasından hareketle başlatılmayacağı varsayım olarak kabul edilmiştir. Davacı işe başlamak üzere işyerine gittiğini ve işe başlatılmadığını kanıtlamış değildir. Bu sebeple davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 20.3.2012, 1451/4933, www.kazanci.com (27.2.2015).

198 Bir aylık sürenin bittiği tarihte faiz talep hakkı doğacaktır. Ayrıca mahkeme kararına dayanması nedeniyle aynı tarihte işverenin temerrüde düşmesi söz konusudur. Bu tazminat için özel bir faiz türü öngörülmediğinden kanuni faiz oranının uygulanması gerekir. Yargıtay'a göre, "İşçi, işe başlatmama tazminatı talep etmeye hak kazanmıştır. Söz konusu tazminat geniş anlamda ücret sayılamayacağından, yürütülecek faiz türü yasal faiz olmalıdır. Mahkemece işe başlatmama tazminatına yasal faiz yerine, en yüksek mevduat faizi yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 5.4.2012, 2684/6383, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 382-384.

199 "Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının

hin geçersizliğine karar verildiğinde, işçiyi işe başlatma veya tazminat ödeme konusunda bir seçim hakkı tanınmıştır[200].

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin saptanması hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın *sendikal tazminata* karar verilir[201]. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21/1. maddesinde belirtilen iş güvencesi tazminatına hükmedilemez. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri süren işçi dilerse feshin geçersizliği iddiası ile işe iade davası açmadan da doğrudan sendikal tazminat talebi ile dava açabilir (STİSK.25/5).

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (İşK.21/2). Mahkeme veya özel hakem, iş güvencesi tazminatını, *dava tarihindeki ücreti* esas alarak parasal olarak saptar[202].

Yargıtay iş güvencesi tazminatı miktarının fesih nedeni ve işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmesi gerektiği görüşündedir:

> *"Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile feshte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir."*[203].

Tazminat miktarının belirlenmesinde işçinin *dava tarihindeki brüt* ve *çıplak ücret* esas alınmalıdır[204]. Tazminat hakkı, işçinin bir aylık sürenin sonunda işveren tarafından işe başlatılmamış olması halinde doğar ve bu tarihten itibaren faiz talep edilebilir. Uygulanacak faiz oranı ise yasal faizdir. Başka bir ifade ile İşK.34 de düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması söz konusu değildir[205].

---

talep edilmemiş ise de bu husus resen nazara alınması gerektiğinden 1475 sayılı İş Kanununun 4773 sayılı yasa ile değişik 13/C maddesi çerçeğince dairemizce karar verilmesi gerekmiştir." Y9HD., 11.11.2004, 8753/25671, Legal İHSGHD., 6/2005, 744.

200 M. Fatih **Uşan**. Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008, 3; Fuat **Bayram**. İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler, Legal İHSGHD., 2008/20, 1375 vd.

201 Sendikal nedenle fesih hakkında bkz. Haluk Hadi **Sümer**. İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997; Fuat **Bayram**. Sendikal Fesih Karinesi, Legal İHSGHD, 2006/12, 1221 vd.; Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika Güvenceler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniverstesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014, 186 vd.

202 12/10/2017 tarih ve 7036 sayılı Kanunun 12. maddesi ile eklenmiştir.

203 Y9HD., 13.12.2010, 41876/37463, www.kazanci.com (13.11.2012). Aynı doğrultuda Y9HD., 4.2.2013, 28221/3963, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 328-330. Konuya ilişkin geniş bilgi için bkz. Fuat **Bayram**. İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler, Legal İHSGHD., 2008/20, 1374 vd.; Canan **Ünal**. İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, 125 vd.

204 "O halde işe başlatılmama halinde belirlenecek tazminat yasal sınırlar içinde aylık çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanmalı ve asgari sınırdan uzaklaşılması halinde de gerekçesi ve nedeni açıklanmalıdır", Y9HD., 19.1.2004, 21992/258, www.kazanci.com (12.10.2008).

205 Y9HD., 17.6.2010, 33342/19299, www.kazanci.com (15.3.2015).

İş sözleşmesinin fesih tarihinden, işçinin geçersiz fesh iddiasıyla açtığı davanın kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye *en çok dört aya* kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (İşK.21/3). Bu ödemede *giydirilmiş ücret* esas alınır[206]. Mahkeme veya özel hakem, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları, *dava tarihindeki ücreti* esas alarak parasal olarak belirler (İşK.21/4)[207]. Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işçi işe başlatılma koşuluna bağlı olmaksızın dört aylık ücret ve diğer haklarını işverenden talep edebilir. İşçinin boşta geçen süreye ilişkin bu ücrete hak kazanabilmesi için, işe başlatılmış veya başlatılmamış olmasının önemi yoktur[208]. Önemli olan işçinin süresi içerisinde işverene başvurmuş olmasıdır.

Yargıtay'a göre, işçinin işe iade talebi, işe başlatmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret taleplerini de içerir. Bir başka ifade ile iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret talepleri bulunmasa bile, bunlar işe iade talebinin sonucu olup mahkemece bu konularda kendiliğinden karar verilmelidir[209]. Mahkemenin, feshin geçersizliğine karar vermesi halinde, işçinin iş güvencesi tazminatının miktarını da belirlemesi gerekir (İşK.21/2).

---

206 "Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dâhil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı pirim gibi ödemelerin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz." Y9HD., 30.4.2009, 20635/12263, Çimento İşveren, Kasım 2009, 59-61. Aynı yönde Y9HD., 1.12.2003, 19181/19777, Legal İHSGHD., 2004/2, 670, 671; Y9HD., 15.6.2010, 32256/19009, www.kazanci.com (15.3.2015).

207 12/10/2017 tarih ve 7036 sayılı Kanunun 12. maddesi ile eklenmiştir.

208 Yargıtay önceki kararları farklı görüşteydi: "Aynı maddenin 3. fıkrası uyarınca da, kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi gerek işe başlatmama tazminatının belirlenmesi ve gerekse boşta geçen süre ücret ve diğer hakların ödenmesi, işe başlatmama ve başvuru şartlarına bağlanmıştır.", Y9HD., 22.1.2007, 27673/117, www.kazanci.com. (14.10.2008). Ancak Yargıtay bu konuda görüş değiştirmiştir: "... davacının işe iade edilmesine karar verilmesi isabetli olmakla birlikte, boşta geçen süre ücretinin, davacının, davalı işverence işe başlatılmaması şartına bağlanarak şekil şartına uyulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 26.10.2009, 692/29357, Çil, 374-375. Ayrıca bkz. Arzu **Arslan Ertürk**, İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/24, 1428 vd.

209 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesinin de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Yasa koyucu yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi yapmıştır. Yargılama süreci 4 aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır. Ancak yargılama süreci 4 aydan fazla sürdüğünde, yasanın amir hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespiti ile yetinilmesi gerekir. (Dairemizin 02.6.2008 gün ve 2007/38659 Esas, 2008/13502 Karar sayılı ilamı).", Y9HD., 31.1.2013, 26496/3782, Çalışma ve Toplum, 2013/38, 565-568. Ayrıca bkz. Y9HD., 11.9.2003, 14994/14267, Legal İHSGHD., 2004/1, 224-226. Aynı görüş için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005, 105, 106; A. Can **Tuncay**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, 118.

İşçinin, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücrete hak kazanması, işe iade davasının sonucunda feshin geçersiz sayılmasına bağlıdır[210]. Bu nedenle işçi işe iade talep etmeksizin sadece iş güvencesi tazminatı ve dört aylık boşta geçen süreye ilişkin taleplerle dava açamaz[211]. Bunun gibi mahkeme de işe iade talebini reddedip sadece sözünü ettiğimiz tazminatların ödenmesine karar veremez. Bir başka ifade ile işçinin de mahkemenin de bu konuda seçim hakkı yoktur[212].

İşçi, işveren tarafından işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, dört aylık ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir (İşK.21/4). Buna göre, işe başlatılan işçiye kıdem tazminatı ile bildirim süresine ait ücretinin peşin ödenmiş olması halinde, bunların toplamı işçi tarafından işverene geri verilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ilişkin ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ve eğer hak kazanmış ancak verilmemişse kıdem tazminatı ayrıca ödenir[213]. İşe başlatılmayan işçi ayrıca mahkeme veya hakem tarafından belirlenen en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatını da talep eder.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından işe başlatması gereken sürenin sonunda feshedildiği kabul edilir. Bunun sonucu olarak, bildirim süresine ilişkin ücret ve kıdem tazminatı ödenmiş bile olsa, ilk fesih ile işe başlatmama tarihi arasında geçen sürenin de işçinin kıdemine eklenmesi ve fark miktarın işveren tarafından ödenmesi gerekir[214]. Yargıtay ise işçinin boşta geçen sürenin sadece dört aylık kısmının dikkate alınması gerektiği görüşündedir.

> *"Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. İşveren açıkça işe başlatmama iradesini ortaya koymamış ise fesih tarihi bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği tarihtir. Ancak yasanın düzenlemesi gereği ücret ve diğer yasal hakların ödenmesine karar*

---

210 "Öte yandan en çok 4 aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de hatalıdır.", Y9HD., 6.11.2003, 18733/18729, Legal İHSGHD., 2004/1, 1058. 1059; "4857 sayılı İş Kanunun 18. maddesince 6 aylık kıdemi olan işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamında feshin geçersizliği ve işe iade isteğinde bulunabileceği açıktır. Davacı iş güvencesi hükümleri olan 4857 sayılı İş Kanununun 18-21. maddelerinden yararlanacağından bağımsız olarak sendikal tazminat talebinde bulunamaz. Zira iş güvencesi kapsamında kalan bir işçi, feshin geçerli nedenle yapılmadığını ileri sürmez ise, fesih anılan düzenlemeler gereğince geçerli bir hal alacaktır." şeklinde karar vermiştir. Y9HD., 27.12.2004, 20181/29411, Legal İHSGHD., 6/2006, 666-667.

211 "4857 sayılı Kanunda düzenlenen ve feshin geçersizliğinin sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağı, davacının işe başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan talep olsun olmasın resen miktar belirtmeksizin hüküm altına alınmalıdır.", Y9HD. 19.9.2005, 29066/30405. Tühis, Kasım 2005, 108-109.

212 **Süzek** 610.

213 "Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar vermekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. İşveren açıkça işe başlatmama iradesini ortaya koymamış ise fesih tarihi bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği tarihtir. Ancak yasanın düzenlemesi gereği ücret ve diğer yasal hakların ödenmesine karar verilen 4 aylık süre: ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin ve kıdemli işçiliği teşvik prim alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir.", Y9HD., 31.3.2008, 828/6866. www.kazanci.com (13.11.2012).

214 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 560.

verilen 4 aylık süre; ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin ve kıdemli işçiliği teşvik prim alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir.[215].

Yüksek Mahkeme, işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinde, işverenin işçiyi işe başlatmama iradesini açıkladığı tarihin esas alınması gerektiğine hükmetmiştir[216]. 7036 sayılı Kanunla İş Kanununun 21. maddesinde yapılan değişikliğe göre iş güvencesi tazminatı işçinin dava tarihindeki ücretine göre belirlenir. Fark kıdem tazminatı ve ihbar tazminata ya da yıllık izin alacağının yine sözleşmenin sona erdiği, başka bir ifade ile işçinin başvurusu üzerine işe başlatılmadığı tarihteki ücreti esas alınarak hesaplanmalıdır[217].

Yargıtay'a göre, dava süresince işçinin işsizlik ödeneği almış olması halinde, en çok dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin işçi tarafından Türkiye İş Kurumu'na iadesi gerekir[218].

---

215 Y9HD., 31.3.2008, 828/6866. Çalışma ve Toplum, 2008/18, 233-234.

216 "Somut olayda davacının iş sözleşmesi 30.9.2005 tarihinde feshedilmiş açmış olduğu işe iade davasının kesinleşmesinden sonra süresi içerisinde işe alınmak üzere müracaat ettiğinde işverence 11.8.2006 tarihinde işe başlatılmayacağı bildirilmiştir. Dolayısıyla 11.8.2006 itibariyle feshin kesinleştiği kabul edilerek bu tarihteki ücreti esas alınarak istekler hesaplanmalıdır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda kıdem tazminatı hesabına esas alınan ücret doğru olarak 11.8.2006 tarihinde geçerli olan tavandan hesaplanmış ancak ihbar tazminatı hesabında 30.9.2005 tarihine 4 aylık sürenin ilavesi ile 30.1.2006 tarihindeki ücreti esas alınmıştır. Hâlbuki davalı işyerinde 1.3.2006 tarihinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmiş olup fesih de 11.8.2006 tarihinde kesinleştiğine göre bu tarihteki alabileceği ücret toplu iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak belirlenmeli dava konusu istekler bu ücrete göre hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.", Y9HD., 22.3.2010, 22949/7943. karar metni ve incelemesi için bkz. Ali Cenç'iz **Köseoğlu**. İş Sözleşmesinin Geçersiz Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2010/20, 88 vd.

217 **Süzek**. 627; **Çelik Canlıoğlu/Canbolat**. 553; **Astarlı**. 7036 Sayılı. 47.

218 "Ne var ki; 4447 sayılı Kanunun 52/b maddesine göre işsizlik ödeneği, işsiz kalan işçiye verilir ve bu ödeneği almakta olan kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir. Kanun koyucunun açıkça öngördüğü üzere; gelir getirici işte çalışma hali, işsizlik ödeneği yönünden hak düşürücü niteliktedir. Feshin geçersizliğine dair mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklardan, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası dâhil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi, primlerin işverence ödenmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılarak işçinin prim ödeme gün sayısına dâhil edilmesi gereklidir. İşçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumu'na iadesi gerekir. Aksinin kabulü çifte ödemeye neden olacağı gibi, 4447 sayılı Kanunun "işsizlerin gelir kayıplarını bir ölçüde de olsa giderme" amacına da aykırılık teşkil eder. Sigortalı tarafından açılan işe iade davası sonucunda, işe iadeye karar verilip işe başlatılması halinde, çalışmış olarak kabul edilen dört aylık süreye ilişkin olarak iadesi gereken işsizlik ödeneği miktarı belirlenirken de kuşkusuz; sigortalı işsizin kusurunun bulunmadığı gözetilerek temerrüt tarihinden itibaren işleyecek faizden sorumlu olması gerektiği ve icra inkâr tazminatına da hükmolunamayacağı yönleri üzerinde durulmalıdır.", Y10HD., 10508/4814, karar metni ve kararın eleştirisi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Feshin Geçersizliği - İşsizlik Ödeneğinin İadesi. Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2012/67, 2-5. Kararı isabetsiz bulan Yazara göre, "Yıllar süren yargılama sonrasında işe iade kararı ile dört aylık boşta geçen süre ücretine (belirli ve sınırlı hallerde) hak kazanan sigortalı işsizin, işe iade davası açması ve işe iadesine karar verilmesinde kusurlu olduğunun kabul edilmesi sonucunu doğuracak şekilde, bu dönemin işsizlik ödeneğinin İŞKUR'a iadesine karar verilmesi yasanın amacıyla uyumlu bulunmamaktadır. Kaldı ki, işe iade kararıyla dört aylık ücrete hak kazanılmış olmasının, yasanın 52. maddesinde yer verilen, gelir getirici bir işte çalışmış olma olgusundan kaynaklanmadığı da açıktır. Zira söz konusu işsiz kalınan 4 aylık sürenin ücretinin ödenmesi, işsizlik ödeneği aldığı dönemde işçinin gelir getirici bir işte çalışma yönünde ortaya koyduğu bir iradenin uygulanması değil, yasal sistemin farziyeye dayanan bir kurgusudur. Bu konuda değerlendirilmesi gereken olgu ise, davacının işsizlik ödeneği aldığı süreden çok daha fazla süre işsiz kaldığıdır. İşe iadeyle hak kazanılan ücrete ilişkin dört aylık süre eklense bile fiilen işsiz kalınan dönemi karşılamamaktadır. Bu konu inceleme konumuz olan kararda da çok çarpıcı bir şekilde vurgulanmasına rağmen Yüksek Mahkeme farklı bir sonuca varmıştır. İşe iade nedeniyle dört aylık sürenin işsizlik ödeneğinin iadesine karar verilmesi 4447 Sayılı Kanun'un 50/4. maddesine de aykırılık oluşturmaktadır. Şöyle ki; sigortalı, işsizlik ödeneğinden ya-

İş Kanununun 21/1, 2 ve 3 hükümleri mutlak emredici niteliktedir ve sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir (İşK.21/6). Örneğin İşK.21/1'de öngörülen en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat sözleşmeler ile artırılamaz veya azaltılamaz[219].

İş sözleşmesi geçerli sebep gösterilmeden feshedilen işçi eski işine dönmek istemediği takdirde, işten çıkarma işlemine karşı itiraz etmeksizin doğrudan ödenmeyen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı varsa bunları talep eden dava da açabilir[220]. Belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kapsamında yer alan işçinin kötüniyet tazminatı talep etme hakkı da yoktur[221].

3- Dava devam ederken işveren tarafından işçinin yeniden işe çağrılmış olmasının sonucu İş Kanununda düzenlenmiş değildir.

Yargıtay bir kararında, feshin geçerli olup olmadığının değerlendirilmesinin fesih anı itibariyle yapılmasını öngörmüş ve fesihten sonra ortaya çıkan koşulların dikkate alınmamasını istemiştir[222]. Yargıtay bir başka kararda da iş sözleşmesi işveren ta-

---

rarlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanun'un öngördüğü şartları yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurmaya kadar bu haktan yararlanmaya devam edecektir. Anılan nedenle de davacı Kurum'un bir kaybı söz konusu olmamaktadır. Konuya Borçlar Kanunu açısından bakıldığında da aynı sonuca ulaşılacaktır. İşe iade nedeniyle dört aylık işsizlik ödeneğinin sebepsiz zenginleşmeye neden olduğu ve bu zenginleşmede sigortalı işsizin "iyiniyetli" olduğunun kabulü halinde ise Borçlar Kanunu'nun 63. maddesi'nin somut uyuşmazlıkta değerlendirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Sebepsiz zenginleşmece, zenginleşen kişinin iyi veya kötüniyetli olması iade yükümlülüğünün kapsamını ve sorumluluğu tayinde önem taşımaktadır. Anılan maddenin birinci fıkrası'nda, zenginleşen kişinin sebepsiz zenginleşme konusu şeyin (iadesinin talep edildiği anda) elinden çıkmış olması halinde iade sorumluluğu bulunmayacağı hükme bağlanmıştır.", 5.

[219] "İşyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesi'nin iş güvencesi başlıklı 84. maddesi'nde, "İşverenin işyerlerinde çalışmakta olan taraf sendika üyesi işçileri, 4857 Sayılı İş Yasası'nın ilgili maddesi ile Toplu İş Sözleşmesi'nin ekinde bulunan ceza cetvelinin öngördüğü suçlar saklı tutulmak kaydıyla, hiçbir şekilde işten çıkaramayacağı, işverenin açıklanan sebeplerin dışında taraf sendika üyesi işçilerin iş akdini bildirim yaparak feshetmesi durumunda, işten çıkartılan taraf sendika üyesi işçilere hak ettikleri kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında, ayrıca yasal kıdem ve ihbar tazminat tutarının üç katı kadarını iş güvencesi tazminatı olarak ödemeyi kabul ve taahhüt ettiği" hüküm altına alınmıştır. Davalı işyerindeki işçi sayısı dikkate alındığında davacının fesih tarihinde yürürlükte bulunan 4857 Sayılı Yasa'nın iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı açıktır. Toplu İş Sözleşmesi'nin 84. maddesi'nde düzenlenen cezai şart, iş güvencesi tazminatı niteliğindedir. ... Ve aynı yasanın 21/son maddesi'nde, "Bu madde'nin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir." şeklinde düzenleme mevcuttur. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21/1-son maddesi'nin tazminata yönelik hükümleri uygulanmalıdır. Mahkemece hüküm altına alınacak iş güvencesi tazminatı davacının işyerindeki kıdemi de dikkate alınarak en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminatla sınırlı kalınacak şekilde belirlenmelidir.", Y9HD., 21.3.2013, 25818/9484, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İş Güvencesinin Kapsamı Dışında Olanlar İçin Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen İş Güvencesi Tazminatı, Tekstil İşverer, Hukuk Eki, 2013/385, 2-4. Yazara göre, "Yüksek Mahkeme'nin bu kararı, iş güvencesi kapsamında olmayanlara da iş güvencesi tazminatlarının bütün koşullarıyla uygulanması değil; fahiş cezai şartın tenkisinde iş güvencesine tabi olanlar için yasayla öngörülen iş güvencesi tazminatının fahiş cezai şartın tenkisinde kıyas yoluyla yasal iş güvencesi tazminatının uygulaması olarak değerlendirilmelidir.", 4.

[220] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1070.

[221] "O halde davacı işçinin, iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibarıyla yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümleri kapsamında kaldığı açıktır. Somut olay yönünden kötüniyet tazminatının koşulları oluşmadığından anılan isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.", Y9HD., 12.2.2008, 33250/117, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 397-398.

[222] Y9HD., 12.2.2004, 448/2029, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşe İade Davası Sürerken İşçinin İşe Başlatılması, Tekstil İşveren, Şubat 2005, 41 vd. Aynı doğrultuda bir başka karar da şöyle-

rafından geçerli sebeple feshedilen işçinin, daha sonra yeniden işe başlatılmasını, işverenin feshin geçerli nedene dayanmadığını kabul ettiği şeklinde yorumlamıştır[223]. Yargıtay bir başka kararda işçinin işe başlatılması halinde davanın konusuz kaldığına karar vermiş, ancak feshin geçersiz sayılmasına bağlı olan boşta geçen süreye ilişkin ücrete hükmetmiştir[224].

Yargıtay son kararlarında, açıkça feragat etmediği takdirde işçinin boşta geçen sürelere ilişkin ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğini belirtmiştir:

> *"Dairemiz uygulamasına göre dava devam ederken, davacının işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmeli ve bu nedenle feshin geçersizliğine karar verilmelidir. Bu durumda, davacının işe iadesi ve işe başlatmama tazminatına ilişkin talebin konusuz kaldığı kabul edilmelidir. Buna karşılık, davacı işçi, açıkça feragat etmemiş ya da talebini geri almamış ise boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Dosya içeriğine göre davacı işe başlatıldıktan sonra söz konusu ücret ve diğer haklarından açıkça feragat etmemiştir. Bu nedenle, boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece davacının işe başlatıldığı hususu göz önünde bulundurulmaksızın hüküm kurulmuş olması hatalı olmuştur."*[225].

İşçi dava devam ederken işveren tarafından işe başlamasına ilişkin çağrıya uymak zorunda mıdır? Öğretide bir görüşe göre, işçi ister yeni iş bulduğu için ister başka bir nedenle işverenin davetini kabul etmek zorunda değildir[226]. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[227]

---

dir: "... Davacı vekili müvekkilinin yeniden işe alındığını açıklamış, ancak davanın esası ile ilgili karar verilmesini istemiştir. Davanın esası ile ilgili hüküm kurulmasında davacının hukuki yararı bulunmamaktadır. Her dava açıldığı tarihteki şartlara göre değerlendirilir. Bu nedenle davacı talepleri dava tarihindeki şartlara göre değerlendirilerek davanın esası ile ilgili karar verilmesi gerekirken, mahkemece dava tarihinden sonra oluşan koşullara göre davanın konusuz kaması sebebiyle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm oluşturulmasının hatalı olduğuna..." Y9HD., 8.4.2004, 5212/7536 www.kazanci.com (17.3.2007).

223 Yargıtay işçinin dava sırasında işe başlatılmasını, feshin yargı kararı ile çeçersiz sayılması sonrasında işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından işe başlatılması ile aynı sonuçlara bağlamaktadır: "Ancak, dava devam ederken davacının işe başlatılmış olması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiği şeklinde değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3. ve 5. fıkralarına göre, boşta geçen süre ücreti, feshin geçersizliğine ilişkin karar verilmesi ve işe başlatılmak için işverene süresinde başvurulması şartına bağlıdır. Somut olayda, boşta geçen süre ücretine ilişkin bu şartların yargılama sırasında, davacının işe başlamasıyla, önceden gerçekleştiği kabul edilmelidir.", Y9HD., 2.2.2005, 31715/2889, Legal IHSGHD., 2005, S.6, 722. Karar metni ve değerlendirilmesi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**. İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin İşe İade Davası Devam Ederken İşveren Tarafından İşe Davet Edilmesi, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 91 vd. Aynı doğrultuda Y9HD., 10.3.2005, 6244/8054, İşveren, Temmuz 2005'e Ait Yargıtay Kararları Ek, 12, 13.

224 Y9HD., 17.5.2005, 11753/18631, Tekstil İşveren, Ekim 2006, 8.

225 Y9HD., 10.3.2008, 3172/4338, www.kazanci.com (18.3.2015).

226 **Süzek**, 614; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul Ekim 2011, 634 vd.; **Centel**, İş Güvencesi, 146; **Akyiğit**, İş Güvencesi, 310. Aksi görüşte Gülsevil **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası İstanbul 2005, 243-244.

227 "Yargılama devam ederken, bazı durumlarda işveren feshihte yasal şartları yerine getirmediğini anladığında, açılan davayı sonuçsuz bırakmak için işçiyi işe davet edebilir. Yargılama sırasında işverenin işçiyi eski işine başlatma yönünde çağrısına işçinin olumlu yaklaşmaması, işe iade davasını olumsuz yönde etkilememelidir. İşçinin işverenin çağrısına icabet etmemesi, işe dönme konusunda çerçek niyetin taşımadığı şeklinde yorumlanmamalıdır. İşçinin açmış olduğu davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal bir hakkıdır. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti

Görüşümüze göre, işçi tarafından açılan dava devam ederken işçinin işveren tarafından işe davet edilmiş olması ve hatta işçinin işe başlaması davayı konusuz kılmaz. Mahkemenin fesih anındaki koşullara göre feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığını değerlendirmesi gerekir. İşçinin işe davet edilmesi ya da işçinin işe başlaması fesih sonrasında ortaya çıkan yeni olgulardır. Bunlar ancak geçerli ya da geçersiz kabul edilen feshe göre sonuçlarını doğuracaktır. Örneğin dava sırasında işe başlatılan bir işçi açısından, mahkeme feshi geçersiz kılarsa, çalıştığı süre boşta geçen sürenin belirlenmesinde dikkate alınacaktır.

4- İş sözleşmesi feshedilen ancak bir aylık dava açma süresi içerisinde ölen işçi adına kanuni mirasçılarının dava açabilmesi mümkün değildir. Zira işe iade davası açmak kişiye sıkı surette bağlı haklar arasında yer alır.

İşçinin işe iade davası açmasından sonra ölmesinin iş güvencesi bakımından sonuçları konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

Tuncay'a göre, "Dava esnasında işçinin ölümü halinde mirasçıları sadece en çok 4 aylık ücret talebinde bulunabilir, yoksa tazminat da isteyemezler. Buna karşılık işten çıkarılan işçi henüz dava açmadan ölürse, mirasçıların işe iade ve tazminat davası açamayacakları kuşkusuzdur. Mirasçılar bu takdirde eğer murislerine ödenmemişse ihbar ve kıdem tazminatı ve diğer işçilik hakları için dava açabilirler."[228].

Ekmekçi'ye göre, "Dava esnasında işçinin ölümü halinde, mirasçıları sadece dört aya kadar ücret talebinde bulunabilir, yoksa tazmirat talebinde bulunmaları mümkün değildir. Kuşkusuz, mirasçıların dört aylık ücret ve diğer hakları tutarını talep edebilmeleri, işçinin dört aylık süre geçtikten sonra vefat etmiş olması hali için geçerlidir. Daha erken vefat etmişse, ancak bu tarihe kadar geçen sürenin ücretini talep edebilirler."[229].

Güven/Aydın'a göre, "Dava esnasında işçinin ölmesi halinde mirasçılar tazminat talebinde bulunamayacaklar; sadece işçinin ölüm anına kadar geçen süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarını talep edebileceklerdir."[230].

Süzek'e göre, "İş Kanununun 21. maddesinin 5. fıkrasının açık hükmü gereği boşta geçen süreye ilişkin ücrete ve iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesinin koşulu, kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işçinin işe başlamak için işverene başvurmasıdır. İşçi bu süre içinde işe başlamak için başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış fesih geçerli sayılır. İşçinin ölümü ile bu başvuru olanaksız hale geldiğinden söz konusu koşul gerçekleşemeyeceğinden adı geçen ücrete de hükmedilmemesi gerekir. Buna karşılık, işçinin yasal süresinde işe başlamak için işverene başvurusunu yaptıktan sonra ölümü halinde, mirasçıların işçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklarını talep edebilmeleri mümkündür."[231].

---

kabul etmek zorunda bırakılmamalı, daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilmemelidir. Özellikle davetin samimi olup olmadığı, açılan davayı etkisiz bırakıp bırakmayacağı üzerinde durulmalı, işçinin bu konuda çekincesi dikkate alınmalı, mahkemece bu konuda taraflar dinlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.", Y9HD., 1.2.2010, 13902:1829. Çalışma ve Toplum, 2010/25, 341-343.

[228] A. Can **Tuncay**, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren, Ocak 2003, 11.

[229] **Ekmekçi**, Dava Süreci, 136.

[230] **Güven Aydın**, 188.

[231] Sarper **Süzek**, Feshin Geçersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi,

Biz de bu görüşü paylaşıyoruz.

Yargıtay, işçinin yargılama sırasında ölmesi durumu ile ilgili olarak, işe başlamak için başvuruda bulunmanın imkânsızlığı nedeniyle işçinin mirasçıları yönünden boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara ilişkin taleplerinin reddine karar vermiştir ancak sonraki kararlarında bu görüşünden dönmüştür:

> *"İşe iade yargılaması sırasında işçinin ölümü daha önce Dairemiz önüne uyuşmazlık olarak gelmiş ve işçinin ölümü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunulmasının imkânsız olduğu gerekçesiyle boşta geçen süreye ait ücret isteklerinin reddine karar verilmiştir. (Yargıtay 9.D. 06.11.2006 gün 2006/20109 E. 2006/29326 K.) Konu, temyize konu olayda Dairemizce bir kez daha etraflıca değerlendirilmiş ve yukarıda belirtilen gerekçelerle işe iade yargılaması sırasında ölen işçi yönünden 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğinin kabulüne karar vermek gerekmiştir."*[###].

Legal İHSGHD., 2012/35, 71-72. Aynı görüşte olan **Akyiğit**'e göre, "Ayrıca uygulamada yargılama sırasında işçinin ölmesi durumu da karşımıza gelebilir... Şüphesiz bu halde işe iade ve boştaki süre ücretiyle iş güvencesi tazminatına karar vermek, (158 sy. Sözleşmenin yukarıda dile getirdiğimiz hükmünün uygulanmayacağı benimsenirse) mevcut yasal sistemde yasa hükümlerinin çereği ve iş ilişkisinin gereği ve iş ilişkisinin kişiselliği nedeniyle mümkün değildir. Zira yasal sistem bu ödemelerin ve işe iadenin gerçekleşebilmesini kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren ilgil işçinin on işgünü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurması koşuluna bağlamıştır. Yargılama sırasında ölen bir işçi içinse bunun gerçekleşmeyeceği açıktır.", **Akyiğit**, İşçinin Ölümü, 15, 16. Aynı görüş için bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler, Legal IHSGHD., 2020/26, 486 vd.; Şükran **Ertürk**, İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar, Legal İHSGD., 2009/23, 955.

Y9HD., 15.9.2009, 21710/22886, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Mayıs 2010, 2-5. Kararı yerinde bulmayan **Şahlanan**'a göre, "Somut olayda davacı işçi yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkânsız hale gelmiştir. İşe başlatılma talebi kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup, mirasçılar tarafından kullanılması mümkün değildir. Yasal düzenleme ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yukarıda belirtilen işe başlamak için yaptığı başvurunun samimi olmasına ilişkin görüşü de göz önüne alındığında yargılama sırasında vefat eden işçinin, dava açmakla işe iadesini belirttiği, amacının işe iade edilmek ve edilmemesi halinde akçalı haklardan yararlanmak olduğu gerekçesiyle davaya devam eden mirasçılar yararına 4 aya kadar boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi kanımca isabetli değildir. Kanunun, davacı işçinin 10 gün içerisinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması şartına bağladığı ve böyle bir başvuruda bulunulmamış olması halinde, söz konusu edilemeyecek olan, 4 aya kadar boşta geçen süreye ilişkin ücretin davacı işçinin ölmesi nedeniyle sanki mirasçıların doğrudan talep edebileceği bir alacakmış gibi işverenden tahsiline ilişkin hüküm kurulması yasal düzenleme ile bağdaşmamaktadır.", 5. Ayrıca bkz. Eda **Manav**, Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 58 vd.; Y9HD., 15.9.2009, 21710/22886, karar metni ve incelemesi için bkz. Osman Güven **Çankaya**, İşçinin Ölümünün, Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 199 vd.: "Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre ücretine kanuni dört aylık sınırlama dikkate alınarak hükmedilmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak kanunun amacına da uygundur. Aksi halde işverenin haksız davranışı işçinin ölümü sebebiyle karşılıksız kalmaktadır. Geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkân sağlamayacaktır. Oysa konu, sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirmektedir. Dört aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından yararlanması gerekir. Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen dört ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılarına dört aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekir.", Y22HD., 13.6.2017, 33082/13963, www.kazanci.com.tr (11.6.2019).

5- İşe iade davası devam ederken işyerinin kapatılması halinde[233] davanın konusuz kaldığı mı kabul edilmelidir? Yoksa işyerinin kapatılmasına rağmen işe iade davasına devam mı edilmelidir?

Öğretide bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Konuya açıklık getirebilmek için bu görüşleri kısa özetler halinde vermeyi uygun görüyoruz.

Ekonomi'ye göre, "Özellikle iş sözleşmesi feshedilen işçinin süresinde açtığı dava görülürken işyeri kapatıldığında, işçinin açtığı dava devam eder ve işverenin feshinin geçerli olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Feshin geçerli olduğu tespit edildiğinde, buna göre normal sonuçlarını doğurmuş olur. Aksine feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bunun işverene seçimlik bir hak olarak iki yönde yükümlülük getiren bir sonuç doğurduğu bilinmektedir. Bunlardan işçiyi işe başlatması, işyerinin kapatılması sonucu imkânsız olduğundan, işçiyi işe başlatmadığı takdirce ödemesi gereken en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarındaki mahkemenin belirlediği tazminat ödenir. Ayrıca mahkeme fesih tarihinden işyerinin kapatılması tarihine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer hakların ödenmesine de karar verir"[234].

Ekmekçi'ye göre, "İşçi dava açtıktan sonra ve dava görülürken işyeri kapanırsa, iade talebini içeren bu dava konusuz kalır, dolayısıyla mahkemenin de işe iade ve tazminata hükmetmesi söz konusu olamaz. Mahkeme bu durumda sadece fesih tarihinden işyerinin kapanması tarihine kadar en çok dört aylık ücret tutarı için davaya devam edebilir."[235].

Akyiğit'e göre, "Bizce işverenin böylesine başka bir işyerinin varlığı durumunda işçinin fesihten önce çalıştığı işyerinin kapanmasının iş güvencesi yargılaması ve prosedürü ile ödemelerine en küçük bir olumsuz etkisi düşünülemez. Ancak, işverenin başka bir işyeri de yoksa işte asıl sorun buradadır. Fakat işverenin işyeri olsa da işçiyi işe başlatması mutlak zorunluluk taşımayıp tazminatla güvenceyi geçiştirebilecektir. Kaldı ki işyerinin kapanması onun sahibi kişinin (işverenin) de ortadan kaybolduğu anlamını vermeyebilir. Kısacası kesin kapanma halinde de, biz yargılamanın yürüyeceği ve iş güvencesi ödemelerinin gündeme gelebileceğini düşünüyoruz."[236].

Bilgili'ye göre, işyerinin kapanması halinde işçinin işe başlamak için başvurusu ve işe başlaması mümkün olamayacaktır. İş güvencesi tazminatına hak kazanabilmek için ise başvuru ve işe başlatmama koşulu aranmaktadır. Bu nedenle davanın devam edebilmesi mümkün değildir[237].

Göktaş'a göre se, "İşe iade kararından sonra işe başlatılmak için süresi içinde işverene başvuran işçiyi işyerinin gerçek ve sürekli olarak kapandığını ileri sürerek işe başlatmayan işverenin işe başlatmama tazminatından sorumlu tutulması mevcut yasal düzenlemeye göre mümkün değildir."[238].

---

[233] İş sözleşmesinin işyerinin kapanması nedeniyle feshi hakkında geniş bilgi için bkz. **Koseoğlu**. İş Sözleşmelerine Etkisi, 49 vd.; İbrahim **Subaşı**. İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7, 42 vd. Ayrıca bkz. Ali Cengiz **Köseoğlu**, İşyerinin Kapanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 43 vd.

[234] Münir **Ekonomi**, İşyerinin Kapatılması, Tühis, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 456. 457.

[235] **Ekmekçi**. Dava Süreci, 106.

[236] **Akyiğit**. İş Güvencesi, 313.

[237] Abbas **Bilgili**, İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana 2004, 123.

[238] Seracettin **Göktaş**, İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 75.

Yargıtay'a göre,

"Fesihten yaklaşık 4 ay sonra işyerinin kapanmış olması feshi geçerli hale getirmez. Zira, fesih bildiriminin yapıldığı tarihteki koşullara göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. ... Buna göre fesih tarihi itibari ile geçerli bir fesihten söz edilemez. Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken işyerinin fesihten sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihten sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır. Mevcut olgulara göre davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır."[239].

İşçinin işe iade amacıyla açtığı davanın, dava devam ederken işyerinin kapanması nedeniyle konusuz kalacağı görüşüne katılmıyoruz. Gerçekten bir davanın konusuz kaldığından bahsedebilmek için her iki tarafın da davanın esası hakkında karar verilmesinde hiçbir hukuki yararı kalmamış olmalıdır. Davacının taleplerinden birinin herhangi bir nedenle konusuz kalması diğerinin de konusuz kalmasını gerektirmez. Davaya devam edilerek esas hakkında karar verilmesi gerekir[240]. Bu nedenle de, dava işyeri kapanmış olmasına rağmen devam etmelidir. Mahkeme fesih anındaki koşulları değerlendirerek yine işverenin fesihte son çare ilkesine uyup uymadığını araştırarak, feshin geçerli sebeple yapılıp yapılmadığını karara bağlamalıdır. Zira feshin geçerli sebeple yapılıp yapılmadığının tespitinde işçinin hukuki yararı vardır. Mahkeme iki tür karar verebilir:

İlki, işverenin iş sözleşmesini feshederken dayandığı sebeplerin geçerli sebep olduğuna ve işverenin son çare ilkesinin gereklerini yerine getirdiğine karar verebilir. Bu durumda işçinin taleplerinin reddi gerekir. Kuşkusuz mahkemenin bu sonuca ulaşabilmesi için yargılama devam etmiş olmalıdır.

İkincisi, mahkeme işverenin iş sözleşmesini geçerli neden olmaksızın ya da son çare ilkesine uymaksızın feshettiğine karar verebilir. Dava devam ederken işyerinin kapanmasının sonuçları bu seçenekte önemlidir. Feshin geçersiz sayılmasının sonucunda işçinin işe iade edilmesine karar verilmesi gerekir. Bu noktada işverenin işçilerini çalıştırabileceği başka işyerinin bulunup bulunmaması da sonuçta etkili olmalıdır.

İşverenin işçiyi çalıştırabileceği bir başka işyeri varsa, örneğin bir banka işletmesi davacı işçinin çalıştığı şubeyi kapatmışsa, mahkeme işe iade kararı vermelidir. İşveren davacı işçiyi diğer işyerlerinden birinde çalıştırmalıdır ya da iş güvencesi tazminatını ödemelidir[241].

İşverenin işçiyi çalıştırabileceği bir başka işyeri yoksa örneğin işveren sahip olduğu tek marketi ekonomik sebeplerle kapatmışsa, mahkemenin feshi geçersiz say-

---

[239] Y9HD., 25.12.2006, 27396/34577. Kararın değerlendirilmesi için bkz. Halûk Hadi **Sümer**, İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerinin Kapatılmasının İşe Iade Davasına Etkisi, Prof.Dr. Bilge Öztan'a Armağan, Ankara 2008, 793 vd.; aynı karara ilişkin bir başka inceleme için bkz. Serkan **Odaman**, Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 74 vd.

[240] **Süzek**, 614-615.

[241] **Süzek**, 615.

dıktan sonra işe iade kararı verebilmesi mümkün değildir. Zira işçinin yeniden çalıştırılabileceği işyeri olmaksızın işe iade kararının uygulanabilirliği yoktur. Buna bağlı olarak işçinin işe iade talebinde bulunması ve ardından iş güvencesi tazminatı istemesi de mümkün olamayacaktır[242].

Kanaatimce, böyle bir durumda mahkeme feshi geçersiz saymalı ancak işe iade kararı vermemelidir. Mahkeme ayrıca işyerinin kapanma tarihine kadar olan süre için dört ayı geçmemek kaydıyla boşta geçen süreye ilişkin ücreti hükme bağlamalıdır. Feshin mahkeme tarafından geçersiz sayılmasının ardından işyerinin kapandığı tarih itibariyle iş sözleşmesinin yeniden sona erdiği kabul edilmelidir. İşçinin kıdem süresinin tespitinde de işyerinin kapandığı tarih esas alınmalıdır.

6- İşe iade davalarında esas olan işçinin eski işine başlatılmasıdır. Aslında işverenin işçinin çalışma koşullarını esaslı tarzda değiştirir bir biçimde işçiyi başka bir işte işe başlatabilmesi mümkün değildir. Bir başka ifadeyle işçi eski işyerinde ve işinde işe başlatılmalıdır. İşçi, başka bir işyerinde işe başlatılma teklifini kabul etmek zorunda da değildir. Bu halde, işveren geçersiz feshin sonuçları ile karşılaşacaktır[243]. Ayrıca işçi eski işinde işe başlatılsa dahi, daha sonra çalışma koşullarında değişiklik yapılması, İşK.22'de öngörülen değişiklik feshini gündeme getirebilir.

Yargıtay, işe iade davasını kazanan işçinin işyerinin dava devam ederken başka bir şehire taşınması halinde, işçinin yeni işyerine gitmek zorunda olmadığına da karar vermiş ve işçinin yeni işyerinde çalışmayacağına ilişkin beyanını işçi tarafından yapılmış haklı nedenle fesih olarak değerlendirmiştir. Ancak, burada Yargıtay, davetin uygun olup olmadığını tartışmaksızın, iş koşullarının ağırlaşmasından hareketle işçi tarafından yapılan feshi kabul etmiş, ancak iş güvencesi tazminatı alınamayacağına hükmetmiştir[244]. Bu kararda Yargıtay belki somut olayda oluşan koşullar çerçevesinde İşK.22'yi işletmemiştir. Bu ise, işçinin ihbar tazminatı alamamasına yol açmıştır. Tabii olarak, iş güvencesi tazminatı da ödenmemiştir.

---

[242] **Süzek**'e göre, "İşverenin başka bir işyeri yoksa işe iade konusunda fiili olanaksızlık ortaya çıkar. Ancak bu takdirde de yukarıda belirtilen öğreti görüşünden farklı olarak sadece boşta geçen sürelere ilişkin ücretin değil iş güvencesi tazminatının da ödenmesi gerektiği kabul edilmelidir... Feshin geçersizliği halinde İK 21/1 işverene işçiyi işe başlatmak veya iş güvencesi tazminatı ödemek şeklinde bir seçimlik hak tanınmıştır. İşe iade olanağının fiilen mümkün olmaması, diğer seçeneğin ortadan kalkması olarak değerlendirilemez. İşyerinin kapanmış olması işe iadeyi olanaksız hale getirir buna karşılık iş güvencesi tazminatının (ve boşta geçen süreye ilişkin ücretin) ödenmesi bakımından bir olanaksızlık söz konusu değildir.", 648.

[243] Osman **Çankaya**/Cevdet İlhan **Günay**/Seracettin **Göktaş**, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 261; **Uşan**, İşe İade, 12.

[244] "Davacının davalıya ait İstanbul'daki işyerinde çalıştığı sırada hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği, davacı işçi tarafından açılan işe iade davasının yargılaması sonrasında geçersiz nedene dayandığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine davacının işe iadesine... ödenmesinin gerektiğine karar verildiği, bu karar üzerine davacının yasal süre içerisinde işe başlamak için başvurduğu, işverenin işçiye verdiği cevapta dava devam ederken işyerinin Düzce'ye taşındığını, Düzce'deki işyerinde işbaşı yapmasını istediğini ancak davacının çalışma koşullarının ağırlaştırılması nedeniyle Düzce'de işbaşı yapamayacağını bildirdiği ve işbaşı yapmadığı, bilahare işçilik alacakları ile ilgili yargılama konusu davayı açtığı anlaşılmaktadır... İstanbul'daki işyerinin Düzce'ye taşınmasıyla İstanbul'da oturan davacı için çalışma koşulları ağırlaştırılmıştır. Bu nedenle Düzce'deki işyerinde çalışamayacağını bildirerek 4857 sayılı Yasanın 24/2 maddesi gereğince hizmet akdini haklı nedenle feshetmiştir. Bunun sonucu olarak davacı kıdem tazminatı, dört aylık boşta geçen ücret, varsa diğer işçilik alacaklarını isteyebilir. Ancak ihbar tazminatı ve işe başlatmama tazminatı "sendikal" tazminat isteyemez. Somut olayda davacının kıdem tazminatı ile dört aylık ücret alacağı kabul edilmeli, ihbar tazminatı ve işe başlatmama tazminatı talepleri reddedilmelidir.", Y9HD., 2.7.2007, 2006/34415, 2007/21201, Cevdet İlhan **Günay**, İş Davaları, Ankara 2008, 1212. dn. 139.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, işe iade davası sırasında işyerinin taşınması halinde, dava işçi lehine sonuçlanırsa bu durumda işçi taşınan yeni işyerinde işe başlamak zorunda değildir. Hatta Yargıtay da bu durumda işçiyi destekler nitelikte karar vermiştir. Fakat her ne kadar işçi lehine karar verilse de belirtilen olayda görüldüğü gibi işçi ihbar ve işe başlatmama tazminatına hak kazanamamaktadır.

7- İş Kanununun 21/1, 2 ve 3 hükümleri mutlak emredici niteliktedir ve sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir (İşK.21/6). Örneğin, İşK.21/1'de öngörülen en az dört en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat sözleşmeler ile artırılamaz veya azaltılamaz.

Bunun dışında kalan hükümler ise nispi emredici niteliktedir. Başka bir ifade ile diğer hükümlerde işçi yararına değişiklik yapılabilir. Örneğin altı aylık kıdem süresi azaltılabilir, otuz işçi sayısı indirilebilir veya bütünüyle kaldırılabilir ya da iş güvencesine ilişkin hükümler işveren vekilleri için genişletilebilir[245]. Ancak altı aylık kıdemin, otuz işçi sınırının artırılması veya işçiler hakkında iş güvencesine ilişkin hükümlerin hiçbir şekilde uygulanmayacağının kararlaştırılması mümkün değildir.

Yargıtay da bir kararında bu görüşü teyit etmiştir:

> *"4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir ancak Kanunun bu maddesi nispi emredici bir madde olup, taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler. Nitekim taraflar arasında imzalanmış işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin İş Güvencesi ve İşçi Çıkartılması başlığını taşıyan 34. maddesinde iş akdinin feshedileceği durumlarda işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmünü getirmiştir. Bu durumda işyerinde çalışan işçi sayısı otuz işçinin altında olsa dahi Toplu İş Sözleşmesinin bu maddesine itibar etmek gerekirken, mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi hatalıdır."*[246].

8- İşçinin açtığı işe iade davasında ayrıca başka haklarını da talep edip edemeyeceğine ilişkin İş Kanununda herhangi bir hüküm yoktur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kabulünden önce, öğretide baskın görüş işe iade davasında başkaca işçilik haklarının talep edilemeyeceği yönündeydi[247]. Bu görüşe göre feshe iti-

---

[245] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 488; **Yıldız**, Otuz İşçi, 902-911; **Gülsev Alpagut**, Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, 84-85.

[246] Y9HD., 26.5.2005, 12317/19404, karar metni ve incelemesi için bkz. **Fevzi Şahlanan**, İş Güvencesinde Otuz İşçi Koşulunun Nispi Emrediciliği, Tekstil İşveren, Temmuz 2006, Hukuk Eki 3, 2 vd; Y9HD., 6.5.2010, 22787/12440, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/4, 77-81.

[247] **Akyiğit**, Şerh, 799. Karşı görüşte olan **Şahlanan**'a göre, "Yüksek Mahkemenin bu kararının, 4857 sayılı yasanın açık hükmü karşısında yasaya uygun gibi görünse de bir yılı aşkın uygulamada gerçekçi olmadığı görülmüştür. Hatta iş mahkemeleri işe iade davalarının sonuçlandırılmasına ilişkin olarak yasada öngörülen sürelere uymak bir yana, seri usulün HUM Kanununda öngörüldüğü sürelerle bağlı olmaksızın işe iade davalarını da, diğer davalarla aynı usule tabi olarak yürüttükleri görülmektedir. Esasen Kanunun işe iade davalarının Seri Muhakeme Usulü ile iki ay içinde sonuçlandırılmasına ilişkin hükmünün çabukluğu sağlamak amacıyla konulduğu, İş Mahkemeleri Kanununun öngördüğü sözlü usulün yürürlükten kaldırılmadığı

raz nerede yapılırsa yapılsın bu uyuşmazlığa ilişkin yargılamada sadece feshin geçersizliği ve işe iade ile buna bağlı sonuçlar ele alınır. İş güvencesi yargılaması sınırlı bir konuya sahip olup, o kalemler dışında bir talep bu yargılamada ele alınamaz ve karara konu olamaz. Bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izinlerin ücreti ve sözleşmeden doğan ücret alacağı talepleri iş güvencesi yargılamasında ele alınamaz[248]. Ayrıca yargılamaya tabi tutulmaları gerekir.

Yargıtay da işe iade davaları ile diğer işçilik alacaklarına ilişkin taleplerin aynı davada talep edilemeyeceği görüşünü 6100 sayılı Kanun öncesinde benimsemiştir[249]. Yüksek Mahkeme'ye göre kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini içeren davalarda işe iade davası ve infazına ilişkin sonuçlar beklenmelidir[250].

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 316/d ve g bentlerinde yer alan hükümlerin sonucu olarak işe iade davalarında basit yargılama usulü uygulanacaktır. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, Hukuk Muhakemeleri Kanununun bu yeni düzenlemesi karşısında alacak davaları ile işe iade davalarının birlikte görülmesini engelleyen bir durumun olmadığı açıklığa kavuşmuştur[251].

Bir başka görüşe göre ise, söz konusu davaların aynı usule tabi tutulmuş olması ilgili davaların birlikte görülmesi bakımından yeterli olmayacaktır. Şöyle ki, işe iade davasının sonuçlarının kesin olarak öngörme imkânı olmadığından bazı işçilik alacaklarının nihai olarak karara bağlanması da mümkün olmayacaktır[252].

Yargıtay 6100 sayılı Kanunun yürürlük sonrasında da eski görüşünü sürdürmüştür:

> *"Davanın açıldığı tarihte feshin geçersizliği isteminin seri yargılama usulüne, işçilik alacaklarına yönelik eda niteliğindeki istemlerin incelenmesinin ise sözlü yargılama usulüne tâbi olduğu noktası esas alınacak, feshin geçersizliği istemi ile fesha bağlı olsun olmasın işçilik alacaklarının birlikte ve terditli olarak istenemeyeceği, bu şekilde açılan davada işçilik alacaklarına ilişkin is-*

---

da dikkate alınarak; Yargıtay'ın bu içtihatını değiştirerek, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin iş güvencesi davası ile terditli olarak ileri sürülebilmesi; diğer işçilik haklarının da objektif dava birleşmesi yoluyla aynı davada talep edilebilmesi yolu açılmalıdır." Bkz. **Şahlanan**, Yargıtay'ın 2003, 104, 105; Feva **Şahlanan**, İşçinin Hem İşe İade, Hem de Kıdem-İhbar Tazminatı Davası Açmış Olması (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Ocak 2006, 37-39. Aynı görüş için ayrıca bkz. **Güzel**, İş Güvencesi, 98.

248 **Akyiğit**, Şerh, 867.

249 "4857 s. Kanunun 20/3 maddesine göre, aynı Kanunun 18 vd. maddelerine göre açılan feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücret alacağının belirlenmesine ilişkin dava "Seri Muhakeme Usulü" ne tabi olup, kararın temyiz incelemesi sonunda Yargıtay tarafından kesin olarak karar verilip sonuçlandırılması gerekmektedir. Kıdem ve ihbar tazminatları ve işçilik alacakları ile ilgili dava ise, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 7. maddesine göre "Sözlü Yargılama Usulüne" tabidir. Farklı yargılama usulüne tabi isteklerin yargılama sırasında tefrik edilerek ayrı ayrı çözümlenmesi ve sonuçlandırılması gerekir. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile işçilik alacaklarına ilişkin istemin birlikte görülmesi hatalı olduğundan salt bu nedenle kararın sair yönler incelenmeksizin bozulmasına karar verilmiştir.", Y9HD., 24.9.2007, 14002/27728, **Leça** İHSGHD., 2007/16, 1544, 1545.

250 "Bu nedenle; işe iade davası yanında işçi tarafından kıdem ve ihbar tazminatı davası açılması halinde; işe iade davası sona ermişse, kesinleşmesi, kesinleştikten sonra da, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin kararın infazı için başvurup başvurmadığı, başvurmuşsa işveren tarafından işe başlatılıp başlatılmadığı araştırılmalı, bu konuda işçi ve daha sonra işverene verilen sürenin sonu beklenmeli, sonucuna göre kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık izin alacakları hakkında bir hüküm kurulmalıdır.", Y9HD., 23.6.2005, 31568/22658, karar metni ve incelemesi için bkz. **Şahlanan**, Açmış Olması, 37-39.

251 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 544.

252 Ercüment **Özkaraca**, İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi Tarafından Düzenlenen İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul 2012, 107-108.

temin tefrik edilerek, farklı bir esasta ayrı olarak yürütülmesi gerektiği yönünde Dairemizin kararlı bir uygulaması bulunmaktadır. Bu nedenle, yargılamanın devamı sırasında davanın tefrikine karar verilmesi gerekmekte idi. 6100 sayılı HMK.'da söz konusu ayrımı kalkmış olmasına karşın işe iade talebi ile birlikte feshin kesinleşmesine bağlı alacakların (kıdem- ihbar tazminatı, yıllık izin ücret vb.) iş güvencesi hükümleriyle birlikte değerlendirilemeyeceği gözetildiğinde iş güvencesine ilişkin davanın tefriki ile yargılama yapılarak sonuca gidilmesi gerektiğinin dikkate alınmaması isabetsizdir[253].

Kanaatimce, 7036 sayılı Kanun ile işe iade davalarına karşı temyiz yolunun kapatılmış olması, diğer işçilik alacaklarında ise kesinlik sınırın aşan davalarının temyizinin mümkün olması, işe iade ve işçilik alacaklarının aynı davada görülmesini imkânsızlaştıracaktır.

Yargıtay da farklı temyiz inceleme sürelerini tabi olması ve Yargıtay'ın iş güvencesi uyuşmazlıklarını kesin olarak karara bağlaması gerekçeleriyle psikolojik taciz nedeniyle tazminat ve işe iade talebinin aynı davada görülemeyeceğine karar vermiştir[254].

Yargıtay'a göre işçi feshin geçersizliği talebi ve ihbar ve kıdem tazminatı talebi içeren davaları aynı zamanda açması halinde, tazminat davalarının sonucu işe iade kararına bağlı olduğundan, feshin geçersizliğine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır[255]. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi işe iade ile ihbar ve kıdem tazminatı taleplerini içeren davanın terditli açılabileceğine karar vermiştir:

"Somut olayda, davacının davasını terditli taleple açtığı ve Mahkemece davacının ilk talebi olan işe iade ve parasal hakların ödenmesine dair talebi kabul edilerek, davacının işe iadesi ile 4 aylık brüt ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar 4 aylık ücreti ve diğer hakların ödenmesi gerektiğine dair 04.12.2012 tarihinde hüküm kurulmuş, aynı hükümle birlikte davacının kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatı yönündeki talebinin bu dava dosyasından tefriki ile ayrı bir esasa kaydedilmesine karar verilmiştir."

Mahkemece terditli taleplerden işe iadeye karar verildiğinde dava sonuçlandığı ve alacak talebi yönünden usulüne uygun açılmış ayrı bir dava bulunmadığı halde Mahkemece tefrik kararı verilerek terditli taleplerden ikincisinin hüküm altına alınması doğru olmamış, bozmayı gerektirmiştir."[256].

---

253 Y9HD., 7.6.2012, 12047/22762, Çalışma ve Toplum, 2012/4, 270-271. Aynı yönde Y9HD., 2.19.2014, 11696/29009.

254 "Davacı, iş güvencesi hükümleri yanında mobbinge dayalı tazminat talebinde bulunmuş olup her iki dava türünün farklı temyiz inceleme sürelerine tabi olması ve iş güvencesi hükümlerine dair uyuşmazlıklara bakma görevi verilen ilk derece mahkeme kararının hatalı görülmesi halinde Yargıtay'ca kesin olarak karar verildiği göz önüne alındığında birlikte görülemeyeceği gözetilerek mahkemece bu dosyada işe iade davasının değerlendirilmesi, tazminat talebinin ise tefrik edilerek ayrı bir esasa kaydedilerek sonuçlandırılması gerekmektedir.", Y9HD., 6.2.2018, 514/1731, www.kazanci.com.tr (20.05.2019).

255 "İşçi feshin geçersizliği isteminde bulunduğu davadan başka, kıdem ve ihbar tazminat istemi ile bir dava da açmış bulunabilir. Bu durumda, feshin geçersizliğine ilişkin dava bekletici mesele yapılmalıdır. Feshin geçersizliğine karar verilmesi ve işçinin işverene başvurması üzerine işe başlatılması veya başlatılmaması halinde, davaya konu fesh ortadan kalktığından, kıdem ve ihbar tazminatı reddedilmeli, feshin geçerli nedene dayandığı veya geçersiz kabul edilmesine rağmen, işçinin başvurmaması nedeni ile geçerli hale geldiği durumda ise kıdem ve ihbar tazminatı kabul edilmelidir.", Y9HD., 2.7.2012, 23750/25159, www.kazanci.com (18.3.2015).

256 Y22HD., 11.12..2017, 22856/28386, www.kazanci.com.tr (20.05.2019).

9- İşe iade davası devam ederken işçinin başka bir işyerinde çalışmış olmasının sonuçları konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır.

Bir görüşe göre, işçinin başka işten kazandığı miktarın boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücretten düşülmesi gerekir[257].

Diğer bir görüşe göre, işçi başka işte çalışmasına rağmen, dört ay kadar bir süre boşta kaldığını kanıtlar ise, başka işte kazandığı ücret ve hakların indirilmesi uygun olmayacaktır[258].

Bir başka görüşe göre ise, İşK.21/3'de işçinin çalışmadığı değil, işveren tarafından çalıştırılmadığı süreden söz edildiğine göre, dava sırasında işçi başka bir yerde çalışsın veya çalışmasın bu parayı almaya hak kazanır[259].

Yargıtay bir kararında aynı doğrultuda görüş açıklamıştır:

> *"İşçinin yargılama sırasında ya da boşta geçen süre içerisinde başka bir işyerinde çalışması, bu tazminat ve boşta geçen süre ücret alacağını hiçbir şekilde etkilememektedir. Bir başka anlatımla işçinin boşta geçen süre içinde işe başlaması, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin daha az miktarda belirlenmesini gerektirmez. Anılan madde de bu yönde bir düzenlemeye yer verilmediğinden, davacı aleyhine yazılı şekilde, işe başlatmama tazminatının yasal sınırların altında 3 ay olarak belirlenmesi ile boşta geçen süre 4 aydan fazla olduğundan, düzenleme gibi 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğine karar verilmesi gerekirken, 3 ay ile sınırlanması hatalı bulunmuştur."*[260].

Ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bu konuda farklı bir sonuca ulaşmıştır:

> *"İşçinin fesih tarihinden kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aylık ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesi hususu yargılama süreci göz önüne alınarak kovulmuş işçinin boşta geçecek 4 aylık süre yönünden uğrayacağı ücret ve kıdem zararını karşılayacak bir telafi hükmüdür. İşçi işverence işe başlatılsa da başlatılmasa da ödenecek olması nedeniyle işverenin işe başlatmama tazminatından farklı olduğu kabul edilmelidir. Nitekim işe başlatmama tazminatından sigorta primi ve gelir vergisi kesilmediği halde ödenecek 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklar sigorta primi ve gelir vergisine tabi olup bu süre işçinin kıdem süresinden de sayılmaktadır. İşçinin boşta geçen süre içinde başka bir işveren yanında çalışması boşta geçen süre ücret alacağını çifte sigortalılığa sebebiyet vereceğinden etkileyecektir. İşçi aynı tarihlerde farklı iki işyerinden sigortalı gösterileceği gibi bu durum yasa koyucunun işverenin iş akdini hukuka aykırı şekilde feshetmesi nedeniyle yargılama süresi gözetilerek işçinin en çok dört aya kadar boşta geçecek süre nedeniyle uğrayacağı ücret ve sosyal güvenlik hakkı olan sigortalılık süresi zararını telafi amacıyla koyduğu bu hükmün koyuluş amacına da ay-*

---

257 **Ekmekçi**. Yargıtay'ın İşe İade, 179, dn.16; Fevzi **Şahlanan**. İşe İade Davası Sürerken İşçinin Yeni Bir İşe Girmesi, Tekstil İşveren, Ekim 2006, Hukuk Eki 6, 3, 4.

258 **Göktaş Çil**. 83

259 **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 558; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 188; **Akyiğit**, Şerh, 909; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 1070-1071; **Süzek**, 641.

260 Y9HD., 22.1.2007, 27673/117, www.kazanci.com. (14.10.2008). Ayrıca bkz. Mehmet **Uçum**, İşe İade Sonunda Dört Aylık Ücret ve Diğer Hakların Ödenmemesince İşçinin İşe Başvurusunun Yeterli Olup Olmadığı, Leça YKİ, 2008/7, 35-44. Ayrıca bkz. Abbas **Bilgili**. Feshten Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki Dört Aylık Ücretinin Bu Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu, Legal İHSGHD., 2006/12, 1420 vd.; Y9HD., 6.2.2006, 942/2409, Tekstil İşveren, Ekim 2006, Hukuk Eki 6, 2, 3.

kırı düşecektir. Bu durumda reel zarar gözetilmeli işçinin iş akdinin feshedildiği tarih ile işe iade kararının kesinleştiği tarih arasında boşta geçirdiği süre nazara alınmalı, bu süre 4 aydan az ise çalışmadan geçirdiği süre gözetilerek o süre ile sınırlı olarak ücret ve diğer hakları hesaplanmalı, ayrıca bu 4 aylık süre içinde işçinin başka bir işverene ait işyerinde çalışması nedeniyle hesaplama dışında bırakılacak süre yönünden işçinin işveren yanında çalışması halinde alacağı ücret ve diğer hakları ile başka bir işveren yanında çalışırken aldığı ücret ve diğer hakları arasında aleyhe bir farklılık oluşmuş ise bu farkın tahsiline karar verilmelidir."[461].

Biz de işçinin işe iade davası sürerken bir işte çalışması halinde buradan elde ettiği ücretin dört aylık ücretten mahsup edilemeyeceği görüşüne katılıyoruz. Gerçekten hükümde işçinin dört aylık ücrete hak kazanması işçinin işveren tarafından çalıştırılmama koşuluna bağlanmıştır. İşçinin bu süre içinde çalışmış olmamasına ilişkin bir düzenleme ise yapılmamıştır. İşe iade davalarının bir yıldan önce sonuçlanamadığı göz önünde tutulduğu takdirde işçinin bu süre içerisinde çalışması doğaldır. Kanunda da bu ücretin dört aylık ücretten mahsup edileceği düzenlenmemiştir. Bu nedenle boşluğun işçinin yararına yorum ile doldurulması gerekir.

10- İşe iade davası sonucunda geçersiz sayılan fesh sonrasında süresi içerisinde işverene başvuran ve işveren tarafından da süresi içerisinde işe davet edilen ancak işine geri dönmeyen işçi açısından davanın sonucu ne olacaktır?

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında şu sonuca ulaşmıştır:

"Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre ve mahkemenin de kabul ettiği üzere davacı işçi işyerine gittiği halde işe başlamaya dair bir belgeyi imzalamaktan imtina etmiş ve işe başlamayacağını bildirmiştir. Bu durumda, davacı işçinin yasal süresi içinde işe başvurmakla 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde sözü edilen boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü gerekir."[462].

İş Kanununda işçinin işe iade davası sonucunda işverene başvurması sonucunda işveren tarafından işe başlatılması veya başlatılmamasının hukuki sonuçları düzenlenmiştir. Ancak İş Kanununda işçinin süresi içinde işe çağrılmış olmasına rağmen işe başlamamasının sonuçlarına ilişkin hükme yer verilmemiştir. İş Kanunu, mahkemenin işe iade kararı vermesine rağmen işçinin işe başlamak için süresi içerisinde işverene başvurmaması halinde feshin geçerli olacağını hükme bağlamıştır (İşK.21/5). İşçinin kendisine yapılan çağrıya süresi içerisinde uymamasının da aynı sonucu doğurması gerektiği görüşündeyiz. Başka bir ifade ile süresi içerisinde yapılan çağrıya

---

[461] Y7HD., 30.5.2013, 1937/10151, www.kazanci.com (27.2.2015). Yargıtay'ın bu yönde bir kararı için bkz. Y9HD., 6.2.2006, 942/2409, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/2, 166. Kararın aksi yönde görüş için bkz. **Şahlanan**, Yeni Bir İşe Girmesi, 2-4.

[462] Y9HD., 9.10.2007, 21601/29856. karar metni ve incelemesi için bkz. Vahap **Ünlü**, İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 80 vd.; Ayrıca bkz. Mehmet **Uçum**, İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları, Legal YKİ, 2006/2, 181; Nizamettin **Aktay**, İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçları (Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006/3, 108; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, 12 vd.

uymayan işçi, dava sonucunda süresi içerisinde işverene başvurmayan işçi ile aynı hükümlere bağlı olmalı ve fesih geçerli fesih haline gelmelidir. Bu durumda işçinin hak kazanmış ise, ihbar ve kıdem tazminatı istemesine bir engel yoktur[263].

11- İş sözleşmesinin tarafları anlaşarak sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler. Tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri *ikale* olarak adlandırılır[264]. Sona erdirilen iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli ya da başka bir türde olmasının bir önemi yoktur[265]. Belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar, sözleşmeyi süresinin dolmasını beklemeden anlaşarak sona erdirebilirler.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, aksini kararlaştırmamışlarsa, tarafların sözleşmeyi anlaşarak sona erdirmeleri halinde ayrıca bildirim sürelerinin geçmesini beklemeye gerek yoktur. Sözleşmenin tarafların anlaşmasıyla sona ermesi halinde, taraflar arasında tazminat borcu doğmaz.

İkale niteliği itibariyle bir sözleşmedir. Bu yönüyle sözleşmeyi tek taraflı sona erdiren fesih beyanından farklıdır. Taraflar ikale anlaşması ile anlaşmanın koşullarını serbestçe belirleyebilirler[266].

İş sözleşmesini sona erdiren anlaşmanın da *yazılı* şekilde yapılması gerekir (TBK.12).

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması (ikale) ile sona ermesi durumunda da iş güvencesi hükümleri uygulanamaz[267]. Ayrıca iş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu nedenle ikalenin işçiyi

---

263 **Süzek**, 630.

264 Muhittin **Astarlı**, İş Hukukunda İkale, Ankara 2013; Cevdet İlhan **Günay**, İkale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.5, Eylül 2009, 9 vd.; Ufuk **Aydın**, İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren, C.18, S.3, Mayıs 2004, 8 vd.; Savaş **Taşkent**, İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi, Kamu-İş, 2011/4 1 vd.; Şahin **Çil**, İbra Sözleşmesi İle İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 25 vd.; Mustafa **Alp**, İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İHSGHD., 2008/17, 27 vd.; Nüvit **Gerek**, İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, 2011/4, 43 vd.; Erdem **Özdemir**, Istifa ve İkale, İşçinin Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği, Seminer (22.2.2008), İstanbul 2009; Şükran **Ertürk**/Betül **Erkanlı**, İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/9, 53 vd.; Burcu **Melekoğlu Keser**, İkale ve İbra Sözleşmesi, Ankara 2018, 11 vd.; Hasan Ali **Özyörük**, İkale Sözleşmesi, Ankara 2017, 19 vd.; Muhittin **Astarlı**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, 211-233.

265 **Celik Caniklioğlu Canbolat**, 425.

266 Y9HD., 10.12.2010, 39904/37228, www.kazanci.com (5.11.2012).

267 "İş sözleşmesinin ikale (bozma) sözleşmesi imzalanarak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile sona erdirildiği durumlarda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına olanak bulunmamaktadır. Böyle olunca, davacının açmış olduğu işe iade davasının reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olmuştur", Y9HD., 2.10.2007, 15135/28823, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İkale (Sona Erdirme) Sözleşmesine Karşın Açılan İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Temmuz 2008, Hukuk Eki 25, 2 vd.; " Bu durumda iş sözleşmesinin sona erdirilmesi konusunda taraflar arasında anlaşma sağlandığı, davacının bu anlaşma iradesinin sakatlandığına dair somut bir delil ibraz etmediği ve tazminatları yanında ek ödemeleri de alarak işten ayrıldığı göz önüne alındığında iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi (ikale) ile sona erdiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır."; Y9HD., 19.11.2012, 18516/38102, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Feshin Geçersizliğinin Parasal Sonuçlarının Tamamının Ödenerek Yapılan İkale'ye Rağmen Açılan İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/402, 2-4; Y9HD., 99HD., 5.4.2010, 9254/18811, karar metni ve incelemesi için bkz. Tuğçe **Tekben**, İş Sözleşmesinin Karşılıklı Anlaşma (İkale) İle Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2011/30, 493 vd.

iş güvencesi ve kıdem tazminatından yararlandırmamak amacıyla yapılmamış olması gerekir. Öğretide iş güvencesi hükümlerini dolanmaya ve işe iade davası açılmasını engellemeye yönelik bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin anlaşma ile değil işverenin feshi nedeniyle sona erdiğinin kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir[268].

İşçinin iş güvencesinden, kıdem tazminatından ve işsizlik sigortası haklarından vazgeçmesi ve iş sözleşmesini ikale suretiyle sona erdirmesi yaşamın olağan akışında beklenen bir durum değildir. Bu nedenle işverenin ikalenin sonuçları konusunda işçiyi bilgilendirmiş ve işçinin makul yararının somut olayda korunmuş olması gerekir[269].

Yargıtay ikale yönteminin işçinin iş güvencesinden yararlanmasına engel olmak amacıyla kullanılmaması için dikkate alınmasını istediği hususları belirlemiştir:

> *"Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.*
>
> *İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.*
>
> *Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.*
>
> *Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsamı ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.*
>
> *Borçlar Kanunun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.*
>
> *İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadığı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların boz-*

[268] **Süzek**, 512; **Alp**, İkale, 30.
[269] **Süzek**, 512; **Astarlı**, İkale, 332 vd.

ma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K).

Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir.

Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.[270].

Yargıtay işçinin emekliliğe hak kazandığı söylenerek ikale ile sözleşmeyi sona erdirmeye ikna edilmesi halinde ikaleyi geçersiz saymıştır[271]. Yüksek Mahkeme'ye göre işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarının yanı sıra kendisine ek bir ödeme yapılması halinde işçinin sözleşmesini anlaşma yoluyla sona erdirmesinde makul yararı vardır[272].

---

[270] Y9HD., 31.10.2017, 29473/17057. Aynı doğrultuda Y9HD., 1.4.2013, 1503/10619, www.kazanci.com (20.4.2015). Yargıtay icabın işçiden geldiği ve işçinin makul yararının korunduğunu tespit ettiği bir kararda sözleşmenin ikale yolu ile sona erdiğine hükmetmiştir: "Davalı ise davacının işten ayrılma talebi sonrası karşılıklı mutabakatla iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, davacının kendi hür iradesiyle işten ayrılma talebinde bulunduğunu ve mutabakatla iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, davacının uzun yıllar vermiş olduğu hizmet esas alınarak yeni bir iş bulana kadar kendisine ek bir kaynak oluşturabilmesini teminen ek ödeme yapılması konusunda anlaşmaya varıldığı ve oluşan kıdemi, ücreti, izin parası ve ikramiye bedeli olarak toplam 25.034,60 TL ödeme yapıldığını belirtmiştir. Gerçekten davacının 02.11.2011 tarihli dilekçesiyle 02.11.2011 tarihi itibariyle görevinden ayrılmak istediğini belirttiği ardından mutabakat zaptı ve beyanı başlıklı belgenin imzalandığı belgede ve davacıya 24.152,78 TL net ödeme yapılabileceği teklif edildiği davacı tarafından bunun kabul edildiği, her ne kadar davacı tarafından ayrılma dilekçesinin irade fesadına uğratılarak alındığı belirtilmişse de, davacı tanığı Necmettin O. S.'in görgüye dayalı bir beyanı olmadığı, diğer davacı tanığının ise davacıdan iki ay önce ayrıldığını beyan etmesi nazara alındığında görgüye dayalı bilgiye sahip olmadığı, buna göre irade fesadı iddiasının kanıtlanmadığı iş sözleşmesinin sonlandırılması talebinin davacı işçiden çıktığı, iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırıldığı, davanın bu nedenle reddedilmesi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalıdır.", Y9HD., 21.3.2013, 1458/9845, www.kazanci.com (20.4.2015). Ayrıca bkz. Y22HD., 27.9.2011, 876/1287, karar metni ve incelemesi için bkz. Mahmut **Kabakçı**, Sözleşme Özgürlüğü ve İkale, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, 121 vd.

[271] Somut olayda taraflar arasında 11.4.2011 tarihinde bağıtlanan ikale (bozma) sözleşmesinde "bu sözleşme tarafı olan ve yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçi" ibaresi yer aldığı görülmüştür. Bu hali ile ikale (bozma) sözleşmesinin niteliğine göre işçinin yanıldığı sabittir. Zira sözleşmenin yukarıda belirtilen cümlesi ile davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı belirtilmiş ise de davacı, iş sözleşmesinin sona erdiği 29.4.2011 tarihinde SGK'ya tahsis talebi ile müracaat etmiş ancak yaş koşulu şartı yerine getirilmemiş olduğundan yaşlılık aylığı bağlanmadığı görülmüştür. Bu nedenle ikale (bozma) sözleşmesi geçersiz olup iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispat edilememiştir.", Y9HD., 15.10.2012, 16013/13443, www.kazanci.com (20.4.2015).

[272] "Somut olayda, davacı tarafından 13.4.2009 tarihli davalı bankaya hitaben el yazısı ile yazdığı yazıda kı-

İşçinin sözü edilen tazminatları almaksızın yaptığı ikale anlaşması ise Yargıtay'a göre işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilmelidir[273]. Yargıtay bir

dem ve ihbar tazminatlarının tarafına ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshini talep ettiği, talebi dikkate alınmak suretiyle kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek 13.4.2009 tarihi itibariyle sözleşmesi feshedildiği anlaşılmıştır. Davacının iş akdinin kendisinden gelen talep üzerine sonlandırıldığı, davacıya ihbar ve kıdem tazminatları ödendiği gibi maaş tutarı ekstra ödeme yapıldığı, davacının iş akdinin sonlandırılmasına yönelik talebin irade fesada uğradığını kanıtlayamadığını, iş akdinin davacı talebi üzerine fesih edilmesi karşısında işe iadesine karar verilmesi hatalıdır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.", Y9HD., 13.4.2011, 49584/11186, www.kazanci.com (20.4.2015); "Somut olayda iş sözleşmesi davacıdan gelen icabın davalı işverence kabulüyle sona ermiştir. Icapta kıcem tazminatının ödenmesi talep edilmiş, işveren bu teklif olumlu karşılamıştır. Aynı zamanda davacının oğluna aynı yerde iş verilmesi talebi de işverence kabul edilmiştir. Davacı işçi 1998 yılında emekli olmuş ve çalışmaya devam etmiştir. İş sözleşmesinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesini talep etmece maku yararı bulunmaktadır. Sağladığı menfaatler dikkate alındığında davacının ihbar tazminat talep edemeyeceği sonucuna varılmalıdır. Zira iş sözleşmesi işveren tarafından sonlandırılmış değildir. Bozma sözleşmesinde ihbar tazminatının ödeneceği yönünde bir ibare de yer almamıştır. Böyle olunca ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.", Y9HD., 4.7.2011, 18327/21712, www.kazanci.com (20.4.2015); "Somut uyuşmazlıkta, toplu işçi çıkarma kuralına başvuran davalı işveren, öncelikle gönüllü olanlar çıkaracağını belirtmiş olup, davacı bu işlemi kabul ederek, emekliliğe hak kazanması nedeni ile ihbar tazminatı da ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini kabul etmiştir. Toplu işçi çıkarmada gönüllü işçilerin iradesine öncelik verilmesi ve işçi tarafından bu icabın kabul edilmesi halinde, karşılıklı olarak iş sözleşmesinin anlaşma yolu ile bozulması söz konusu olduğundan, bu işlemde artık işverenin toplu işçi çıkarmaya konu ettiği fesih nedenlerinin geçerli olup olmadığı araştırılmamalıdır. Bir başka anlatımla ikale sözleşmesinin bulunduğu durumda, feshin son çare veya işçinin seçiminin objektif ölçütlere uygun olup olmadığı ayrıca yargı denetimine tabi tutulamamalı, işçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı sürece işe iade konusu yapılamamalıdır. Davacının iradesinin sakatlayan bir durum söz konusu olmadığı gibi, bu konuda somut bir kanıtta sunulamamıştır. Ihbar tazminatının ödenmesi sonuca etkili değildir.", Y9HD., 14.4.2008, 9198/8641, www.kazanci.com (20.4.2015); "Davacının içeriğini ve imzasını inkâr etmediği ve işten ayrılma isteğini içeren dilekçesinin geçerliliğine engel bir hukuki durum bulunmamaktadır. Bu durumda, davacının iş sözleşmesinin tazminatlarının ödenerek feshini istediğine dair dilekçesinin, bozma sözleşmesi teklifi olarak değerlendirilmesi gerekir. Davalı işverence de bu icaba karşı davacıya tazminatları ödenmek suretiyle olumlu cevap verildiğine göre, taraflar arasında işçiden gelen bozma sözleşmesi isteğinin varlığı sebebiyle davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.", Y22HD., 13.1.2014, 37045/4, www.kazanci.com (20.4.2015); "Somut olayda; davacının davalı işveren bünyesinde 21.4.2011-09.1.2013 tarihleri arasında tıbbi tanıtım temsilcisi olarak çalıştığı, taraflar arasında 09.1.2013 tarihli ikâle sözleşmesi imzalandığı ve bu sözleşme gereği davacıya kıdem ve ihbar tazminatı yerine çeçmek üzere brüt 9.286,40 TL, üç maaş karşılığı brüt 6.750,00 TL olmak üzere toplam brüt 16.036,40 TL prim ve ek ödeme başlığı altında ödeme yapıldığı dosya içerisindeki ibraname ve bordrodan anlaşılmaktadır. Davacının eğitim düzeyi, yaptığı iş ve çalışma süresine göre kendisine sağlanmış olan ek menfaatler dikkate alındığında, ikâle sözleşmesini baskı altında imzaladığını ve iradesinin fesada uğratıldığını kabul etmek mümkün değildir. Ayrıca, irade fesadı olduğu davacı tarafından ispatlanamacığı gibi kendisine ikâle kapsamında makul yararda sağlanmıştır. Bu bakımdan taraflar arasındaki iş sözleşmesi geçerli ikâle ile sona erdiğinden davanın reddi yerine, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22 HD., 5.12.2013, 34283/28122, www.kazanci.com (20.4.2015).

[273] "Davalı vekilinin taraflar arasındaki anlaşma sonrası iş akdinin ikale ile sona erdiği yönündeki savunmasının kabulü mümkün değildir. İkale sözleşmesi B.Y. hükümlerine göre taraflar arasında yapılan bir anlaşma olup, bu anlaşma sonunda, kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi söz konusu değildir. Kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi durumunda ikale sözleşmesi veya davacının kendisinin işten ayrılması söz konusu olmayıp tazminatların ödenmesi nedeni ile işveren feshi söz konusudur. Zaten işten ayrılma bildirgesinde de 4857 Sayılı Yasa'nın 18. maddesine göre yapılan bir işveren feshi olduğu belirtilmiştir. Bu haliyle iş akdinin feshi 4857 Sayılı Yasa'nın 18. ve devam eden maddelerine uygun olarak yapılmadığından fesih geçersiz olup bu nedenle davacının davasının kabulü gerekmektedir.", Y9HD., 28.6.2010, 24386/20741, www.kazanci.com (20.4.2015); "Böyle bir bildirim olmadığı halde yeni sendika üyesi olan davacı gibi bir çok işçinin aynı şekilde, "13.12.2007 tarihinde görev değişikliği yapıldığı, kabul etmediği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca tazminatları ödenmek koşulu ile istifa ettiği" şeklinde dilekçe vermesi hayatın olağan akışına uygun değildir. Davacının şarta bağlı istifasının ikale kabul edilmesi bir anlamda doğru ise de, davacı işçinin bu şekilde fesihte makul bir yararı bulunmamaktadır. Sendika üyesi olan davacıdan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının engellenmesi ve kıdem tazminatının ödenmesi için dilekçe alındığı, davacının ayrılma iradesinin bulunmadığı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshe-

başka kararında da üst düzey yöneticinin ikalenin sonuçlarını bilebilecek durumda olması nedeniyle makul yararının bütünüyle aranmasının gerekmediğini hüküm altına almıştır[274].

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması halinde işçiye sağlanacak olan makul yarar her olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir. Buna göre, işçinin kıdemi, işletmenin mali durumu, sözleşmeyi sona erdirme nedeni, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı makul yararın belirlenmesinde dikkate alınabilir[275].

Olayımızda iş sözleşmesini anlaşma yolu ile sona erdirme teklifi işçiden gelmiş ve işveren tarafından uygun görülmüştür. İşçinin iradesinin sakatlandığına ilişkin bir bilgi yoktur. İşveren işçinin kıdem ve ihbar tazminatları ile altı aylık ücretini ödemiştir. Böylelikle işçinin sözleşmesini anlaşma yolu ile sona erdirebilmesi için makul yararı da korunmuştur[276]. Sonuç olarak ikale geçerlidir ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.

12- İşyerinin sosyal tesislerinin işletmesini üstlenen İ'nin bir alt işveren olduğu ve işyerindeki yardımcı işi üstlendiği anlaşılmaktadır. Ayrıca bu işyerinde kırk işçi çalışmaktadır ve H'nin bir yıldan fazla kıdemi bulunmaktadır. Bu da H'nin iş güvencesinin kapsamında bulunduğunu göstermektedir.

Acaba bu durumda H, işe iade davasını sadece kendi işvereni olan İ'ya karşı mı açacaktır yoksa asıl işveren olan İ de bu davada davalı olarak yer alacak mıdır?

---

dildiği anlaşılmaktadır. Olayların gelişimi de feshin sendikal nedene dayandığını göstermektedir.", Y9HD., 13.10.2008, 34079:26691. www.kazanci.com (20.4.2015); "Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı çözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y.22.HD., 3.2.2014. 402:1341. www.kazanci.com (20.4.2015).

[274] "Somut olay incelendiğinde, davacı ile davalı banka arasında imzalanan protokolde kıdem ve ihbar tazminatının yanı sıra 21.746,92 TL ekstra ödeme ve 6 ay ekstra sağlık ve hayat sigortasından yararlanma süresi öngörülmüştür. Mahkemenin kabul ettiği gibi davacıya sağlanan ek menfaatin alacaklarının tam karşılığı olması şart değildir. Davacı yönetici statüsünde üst düzey banka görevlisi olup, yaptığı sözleşmenin sonuçlarını bilebilecek durumdadır. Bu nedenle taraflar arasında yapılan protokol geçerlidir. Bu nedenle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD., 18.10.2010, 29861:29354, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İkalece Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2012:71, 2-5. Yazara göre, "Yüksek Mahkeme'nin bu kararları öğretide de haklı olarak işaret edildiği gibi eğitim düzeyi ve işyerindeki konumu itibariyle ikalenin kendisi hakkında yaratacağı olumsuz hukuki sonuçları bilebilecek durumda olan işçilerin, dürüstlük kuralına aykırı olarak; işten ayrılması için baskı yapıldığı, yasal tazminatların ödenmeyeceği tehdidi ile imzalanmak zorunda kalındığı veya ikalenin anlam ve sonuçlarını bilmediği gibi genel iddialarla açtıkları işe iade davaları hakkında önemli bir set oluşturacaktır. Konuyla ilgili olarak uygulamada dikkat edilmesi gereken önemli nokta ikalenin geçerliliği (ya da geçersizliği) konusunda bir genelleme gidilmeyerek her somut olayın kendi şartlarında değerlendirilmesidir.", 5.

[275] **Süzek**, 513; **Alp**, İkale, 39 vd.

[276] İkale teklifinin işçiden geldiği durumlarda ek menfaatin aranmayacağına ilişkin bkz. "Somut uyuşmazlıkta: davacının eli ürünü olan ve imzasını içeren 01.07.2015 tarihli dilekçe içeriğine göre, davacı işçi tarafından kıdem ve ihbar tazminatları ile izin alacağının ödenerek özel nedenler sebebiyle ve karşılıklı anlaşma yoluyla işten ayrılma talebinde bulunulduğu, bu talebin davalı işveren tarafından aynı gün kabul edilerek iş akdinin 03.07.2015 tarihinde sonlandırıldığı görülmektedir. İkale talebinin işçiden gelmesi halinde Daire uygulamasına göre, ikalenin geçerli kabul edilmesi için ek menfaat sağlanmasına gerek olmadığı, bu haliyle iş akdinin davacı işçinin talebiyle ikale ile sonlandırıldığının anlaşılmasına göre, işe iade davasının reddi yerine yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 13.04.2017, 24085:6535.

Yargıtay bir kararında bu sorunun çözümünü hüküm altına almıştır:

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren - alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi hukuklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksince bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder. Buna göre, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir. Görüldüğü üzere, bu çözüm tarzı hem işçi hem de işveren yönünden hukuka uygun maddî ve usûlî bakımdan her iki tarafın haklarının korumasını sağlayan bir çözümdür. Böyle olunca, işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava usulden reddedilmelidir. Taraf teşmili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı olarak kurulması veya muvazaaya dayanması halinde feshin geçersizliğine yönelik verilen karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı ise işe iadenin mali sonuçlarından birlikte sorumlu tutulmalıdır."[277].

Görüldüğü üzere, Yargıtay asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuka uygun olup olmadığının denetlenebilmesi ve tarafların kendi haklarını koruyabilmeleri için asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçinin açacağı işe iade davasında asıl işveren-alt işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı olduğunu kabul etmektedir. Bu nedenle işçi açacağı işe iade davasında her iki işvereni de davalı olarak göstermek zorundadır[278].

İş Mahkemeleri Kanununun 15. maddesine göre, "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.". Kanun işe iade talebiyle arabulucuya başvurulması halinde görüşmelere sadece alt işverenin katılması ve anlaşmaya varmasını uygun bulmamıştır[279].

---

[277] Y22HD., 18.1.2018, 45379/845, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi Şahlanan, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İşe İade Davasında Husumet ve Hüküm, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2018/122, 2 vd. Y22HD., 13.2.2012, 8467/1744, karar metni ve değerlendirmesi için bkz Fevzi **Şahlanan**, Alt İşveren İşçisinin Açtığı İşe İade Davasında Mecburi Dava Arkadaşlığı, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2012/390, 2 vd. Ayrıca bkz. Y22HD., 13.12.2011, 4205/7310, karar metni ve incelemesi için bkz. İştar **(Urhanoğlu) Cengiz**, Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 115 vd.

[278] Asıl işverenin alt işveren işçisinin boşta geçen dört aylık süreye ilişkin ücret ve iş güvencesi tazminatından sorumluluğu konusunda geniş bilgi için bkz. **Seracettin Göktaş**, Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 56.

[279] Maddenin gerekçesine göre, "Maddenin onbeşinci fıkrasına göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için asıl işveren ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Uygulamada alt işverenin çalıştırdığı işçi tarafından işe iade talebiyle açılan davalarda, asıl işve-

OLAY 13

13- İş sözleşmesi feshedilen işçinin, bildirim süreleri içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yaşlılık aylığı talebiyle yaptığı başvurunun hukuki sonuçlarına ilişkin Yargıtay'ın yerleşik görüşü şöyleydi:

> *"Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre ihbar tazminatı ödenmeden işverence gerçekleştirilen fesihlerde, işçi emeklilik aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu kuruma başvurması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Zira bu durumda ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesinin önel sonuna kadar devam ettiği kabul edilmektedir. Bu uygulama gereği önel süresi içinde gerçekleşecek artış ve haklardan işçi yararlandırılmaktadır. Somut olayda davalı işveren 14.7.2004 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş, ancak işçi ihbar tazminatı ödenmeden aynı gün 14.7.2004 tarihinde yaşlılık aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu sosyal güvenlik Kurumu'na başvurmuştur. Olayda artık işverenin feshi değil, davacı işçinin feshi söz konusudur. Böyle olunca davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade isteyemez. Davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır."*[290].

Yargıtay bu görüşünden dönmüş ve artık bildirim süresi içinde işçinin yaşlılık aylığı almak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurusunun işçi tarafından iş sözleşmesinin feshi anlamına gelmeyeceğini hüküm altına almıştır:

> *"Fesih bildirimi karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez. Dairemizce, daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan fesihlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar önelî içinde işçinin başvurusu hali, işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanmaz ise de, kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmekteydi. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması yönüyle de işçinin aleyhinedir. Dairemizin, derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği görüşü, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümleri de dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanunu'nun siste-*

---

ren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunun veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalının gerçek işveren olmadığının belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın sıfat yokluğu sebebiyle (nusumet nedeniyle) reddi durumunda ise işçinin gerçek işverene karşı dava açması gerektiğinden işçi, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işçiyi mağdur etmekte ve bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılması zorunluluğu da usul ekonomisine aykırı düşmektedir. Öte yandan, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığı konusunda yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davaca yer almalarını, kendi hukuklarını koruyacak açıklamaları yapmalarını ve iddialarıyla ilgili olarak ispat haklarını kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Aksi takdirde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ile 6100 sayılı Kanunun 27 nci maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık gündeme gelebilecektir. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, işe iade davalarına özgü olarak, davalı taraf yönünden mecburi dava arkadaşlığının var olduğunun kabulü gerekir. Bu sebeple Tasarıda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabuluculuğa başvurulduğunda, anlaşmanın 18 gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Bu düzenleme ile hem işçi hem de işveren tarafının haklarının ve çıkarlarının daha iyi bir şekilde korunması amaçlanmaktadır." http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/ imk_gerekceli_duz_metin.pdf (15.5.2019).

[290] Y9HD., 21.4.2005, 10722/14042, www.kazanci.com.tr (12.4.2015).

matiğine uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsisde bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır."[281].

Kanımızca Yargıtay'ın son görüşü yerindedir. İşverenin yaptığı fesih bildiriminden sonra, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yaşlılık aylığı tahsisi için yaptığı başvuru, işverenin fesih bildirimini etkisiz ya da geçersiz hale getirmez. Fesih beyanı bozucu yenilik doğuran haktır ve karşı tarafa ulaştığı andan itibaren tüm hukuki sonuçlarını doğurur. Örneğin iş güvencesinin kapsamı içerisinde olan işçi işe iade davası açabilir. İşçinin bu süre içinde Kuruma yaptığı başvuru ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından sonuç yaratır.

14- Bir önceki soruda belirttiğimiz gibi, işçinin bildirim süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na emeklilik için başvuruda bulunmuş olması, işveren tarafından yapılan feshi ortadan kaldırmaz. Bu nedenle işçi süresi içerisinde işe iade davası açabilir.

İşçinin emekliliğinin açılan davayı nasıl etkileyeceği ise incelenmesi gereken bir sorundur.

Öğretide baskın olan görüşe göre, mahkemenin işçinin emekliliğini dikkate almadan davayı sonuçlandırması gerekir[282]. Biz de aynı görüşü paylaşıyoruz. Gerçekten, işçinin emeklilik aylığı alıyor olması, mahkemenin vereceği işe iade kararının uygulanmasını imkânsız hale getirmez. Mahkemenin feshi geçersiz kabul etmesi halinde işçinin yaşlılık aylığı almaktan vazgeçerek ya da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışması mümkündür. İşçinin sosyal güvenlik destek primi ödemesi halinde çalışmaya başlamış olması nedeniyle yaşlılık aylığı kesilmez. İşçinin, işe iade kararının kesinleşmesinden sonra işe başlamak üzere işverene başvurmamış olması ya da başvurudan sonra işverenin çağrısına rağmen işe başlamaması ise feshi geçerli hale getirir.

Yargıtay'a göre,

"Diğer taraftan, emeklilik işlemi tek taraflı bir irade beyanıdır. İş sözleşmesi feshedilen işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmış ise, bu hakkı elde etmek için Kurumuna başvurması tabiidir. İşe iade istemini ortadan kaldıran bir beyan olmadığı gibi, yasada bu yönde bir açık düzenleme de yoktur. İşçinin

---

[281] Y9HD., 5.1.2009, 34347/1626, www.kazanci.com (14.5.2015). Aynı doğrultuda Y9HD., 14.7.2008, 24490/20203, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Sözleşmesi İşveren Tarafından Feshini Takiben İşçinin İhbar Süresi İçinde Emeklilik Başvurusunda Bulunması, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Haziran 2009, 2-5.

[282] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1051; **Akyiğit**, Şerh, 877. **Şahlanan**'a göre, "Yaşlılık aylığı alan işçinin mahkemece işe iadesine karar verilmesi halinde 5510 Sayılı Kanun hükümleri uyarınca yeniden çalışması da mümkündür. Kaldı ki, iş sözleşmesinin fesih hakkı ile emekliliğe başvurma hakkı, birbiriyle aynı işleve sahip haklar değildir. Fesih hakkı, içeriğine göre bozucu yenilik doğuran haklardandır. İşlevi bir hukuki ilişkiyi ortadan kaldırmaktır. Buna karşılık emeklilik ise bir sosyal güvenlik hakkı olup kurucu yenilik doğuran bir haktır. Bu iki hak ilke olarak birbiriyle çatışmadığı gibi, muhatapları ve işlevleri de farklıdır.", 4. Davanın konusuz kalacağı görüşü için bkz. **Akı**, Sözleşmenin Feshi, 320.

bağlı bulunduğu sosyal güvenlik Kurumu'na yaşlılık aylığı almak için başvurusu, ücretsiz kalan işçinin sosyal güvenliğini sağlamaya ilişkin bir hukuki işlem olarak kabul edilmelidir. Emeklilik olgusu davacı işçi ile bağlı bulunduğu kurumu ilgilendiren bir Sosyal Güvenlik Hukuku işlemidir. Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin hukuki bir sonucun bireysel iş ilişkilerini doğrudan etkilemesinin kabulü uygun değildir. Birbirinden bağımsız hukuk dallarından olan Sosyal Güvenlik Hukukuna ait olgunun yasada açık hüküm olmadıkça diğer bir hukuk dalı olan iş hukukunu, kısaca bireysel iş hukukunu etkilemesi mümkün değildir."[283].

15- İş Kanununun 20/1. maddesine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür[284].

Acaba iş sözleşmesine konulan hüküm ile uyuşmazlığın hakem yoluyla çözümleneceği kararlaştırılabilir mi?

Yargıtay başta aksi yönde kararlarına[285] rağmen son kararlarında bu soruya olumsuz cevap vermektedir. Yüksek Mahkeme'ye göre iş sözleşmesinin feshinden önce yapılan özel hakem anlaşması geçersizdir:

"İşçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların çözüm yeri 5521 sayılı Kanunun birinci maddesi gereğince İş Mahkemeleridir. Doğal yargıcı iş yargıcıdır. İşe iade davalarında 4857 sayılı Kanunun 20. maddesi gereğince ayrık hüküm getirilmiştir. "Taraflar arasında uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür" tümcesi yeni bir yargı yeri getirmektedir. Başka bir anlatımla Yasa Koyucu "özel hakem" kurumunu feshe bağlı bir sonuç olarak görmüştür. Hükmün sözünden de bu anlaşılmaktadır. İşçinin işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf olduğu iş sözleşmesinin kuruluşunda ve devamında işverene hukuken bağımlı olduğu tartışmasızdır. İşçi işveren otoritesi altında ve onun emir ve talimatları ile iş görür. Denetim altındadır. İrade serbestliği

---

283 Y9HD., 26.5.2008, 37485/12509, karar metni ve incelemesi için bkz. Ali Rıza **Okur**. İşe İade Davası İle Yaşlılık Aylığı Talebinin Çakışması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 123 vd. Yazara göre, "Yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için aranan temel koşul iş sözleşmesinin feshi değil, işten ayrılmadır. Hem çalışıp hem de aylık alma, ancak eski sigortalılar için, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek mümkündür. Sigortalı çalışma ancak 1.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için yasaklanmıştır. Bunun sonucu aylığın kesilmesidir. Bunların iade davası açıp feshi iptal ettirmeleri ve çalışmaya başlamaları, yaşlılık aylıklarının kesilmesine yol açacaktır. Bu yeni sigortalılar aylık almaya devam etmek istiyorlarsa, işe iade davası açamayacaklardır.", 135.

284 Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve 66/72 sayılı Kararıyla; bu maddenin birinci fıkrasının son cümlesinin "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya..." bölümü ile cördüncü fıkradaki "özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir" hükmü iptal edilmiştir. Buna karşılık Anayasa Mahkemesi iş sözleşmesi ile hakem anlaşması yapılabilmesine ilişkin düzenlemeyi iptal etmemiştir. Bunun sonucu olarak taraflar anlaşırlarsa iş güvencesinden doğan uyuşmazlıklar özel hakeme götürülebilecektir. Ayrıca bkz. Müjgan **Yücel**. İş Güvencesi Kapsamında "Özel Hakem Sartı", Legal İHSGHD., 2004/4, 1346 vd.

285 Y9HD., 10.12.2007, 20796/37365, www.kazanci.com (30.5.2015). "Somut olayda davacı davalı işyerine 5.5.2004 tarihinde girmiştir. İşyerinde çalışırken özel hakem koşulunu içeren 1.3.2005 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 15.1.2007 tarihinde özel hakem sözleşmesi imzalanmıştır. Fesih 8.12.2007 tarihinde yapılmıştır. Davacı işçi davayı 17.12.2007 de açmıştır. Feshinden önce yapılan özel hakem sözleşmesi geçersizdir. Davanın esasına girilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır.", Y9HD., 25.5.2008, 10997/12660, Çalışma ve Toplum, 2008/20, 382-383.

yoktur. Ancak fesihle bağımlılık ortadan kalkar. Gerek metodoloji gerek taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, işe iade davalarının özel hakeme götürülmesinin ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra anlaşma - sözleşme ile mümkün olacağı sonucuna götürür. Aksi halde işçinin iradesi dışında kendisinin yabancı olduğu bir yargılama sürecine zorlanması söz konusu olur. Yasanın amacı dışında bir sonuç doğar. Hükmün bu fıkrasının önceki düzenlemesindeki "Toplu İş Sözleşmesinde hüküm varsa veya ..." tümcesinin Anayasa Mahkemesi'nin 19.10.2005, 2003/66 E 2005/72 Sayılı Kararı ile iptal edilerek işçinin iradesine üstünlük tanınması yukardaki gerekçeyi doğrulamaktadır. ...Fesihten önce yapılan özel hakem sözleşmesi geçersizdir.[458].

Biz de Yargıtay'ın görüşünün iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ile bağdaşan bir çözüm olduğu düşüncesindeyiz.

[458] Y9HD., 26.5.2008, 10997/12660. karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşe İade Davalarına İlişkin Özel Hakem Sözleşmesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Eylül 2009, 2-5. **Şahlanan**'a göre, "Buna karşılık yasa hükmünde de "iş akdi feshedilen işçi" den söz edildiğine göre iş akdi yapılırken veya sözleşme devam ederken yapılan özel hakem koşulu geçersizdir. Esasen iş ilişkisi devam ederken bağımlı olan gazetecinin (işçinin) böyle bir koşulu serbest iradesi ile kabul ettiği söylenemez." Bkz. İş Güvencesi, 577. Aynı görüş için bkz. **Süzek**, 609; Gizem **Sarıbay**, İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007, 178-179; **Ulucar**, İş Güvencesi, 33-34.

OLAY 14

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

OLAY

İ'ye ait reçel fabrikasında çalışmakta olan A, 3 ve 4 Haziran ile 7 ve 9 Temmuz günlerinde olmak üzere toplam dört işgünü işverenden izin almaksızın ve mazeretsiz olarak işe gelmemiştir. Bunun üzerine işveren, B'nin iş sözleşmesini 10.7.2015 tarihinde feshetmiştir.

B isimli işçi, işyeri dışında meydana gelen bir olay nedeniyle tutuklanmış, ancak suçsuz olduğu gerekçesiyle on beş gün sonra salıverilmiştir. İşveren, B'nin iş sözleşmesini işe devamsızlıkta bulunduğu gerekçesiyle feshetmiş ve işçiye kıdem tazminatı ödememiştir. Ancak daha sonra fesihten vazgeçtiğini bildirmiştir.

C isimli işçi, işyerinde üretilen bir koli reçeli işverenin haberi olmaksızın işyeri dışına çıkarırken, 15.8.2015 tarihinde yakalanmıştır. İşyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine göre işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan disiplin kurulu, 25.8.2015 tarihinde yaptığı toplantıda, işçinin hırsızlık yapmış olması nedeniyle, iş sözleşmesinin İşK.25/II,e hükmü gereğince feshinin gerektiğine karar vermiştir. İşveren bunun üzerine, 26.8.2015 tarihinde C'nin iş sözleşmesini feshetmiştir. C, iş sözleşmesinin İşK.26'da öngörülen süre dolduktan sonra feshedildiğini ileri sürmüştür. Bu arada Asliye Ceza Mahkemesi C hakkında delil yetersizliğinden beraat kararı vermiştir.

Dört yıldan beri işyerinde çalışmakta olan D, 1.3.2015 tarihinde yolculuk yaptığı otobüs ile geçirdiği bir trafik kazası sonucunda yaralanarak hastaneye yatırılmıştır. İşveren, 1.10.2015 tarihinde halen raporlu olan D'nin iş sözleşmesini feshetmiştir.

İşyerinde çalışmakta olan E, 1.4.2015 tarihinde iş sözleşmesini, mide ameliyatı geçirdiği ve akciğerlerinden hasta olduğu, hastalığının işi ile bağdaşmayacak nitelikte bulunduğu gerekçesiyle feshetmiştir.

İşveren, beş aydır işyerinde çalışan ve hasta olduğu için iki ay doktor raporu alan ve işyerine gelmeyen F'ye, raporlu olduğu dönem içinde iş sözleşmesini bildirimli olarak feshettiğini bildirmiştir.

İşveren, işyerinde çalışmakta olan G'nin iş sözleşmesini feshettiğini yazılı olarak bildirmek istemiş, ancak G bu tebligatı kabul etmemiş ve rapor almak suretiyle işyerinden ayrılmıştır.

1.9.2015 tarihinde işyerinin bulunduğu yerde toprak kayması meydana gelmesi ve işyerinin önemli ölçüde zarar görmesi üzerine, işveren, işçilerin tamamının iş sözleşmelerini 10.9.2015 tarihinde bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirmiştir.

İşveren, H'nin iş sözleşmesini devamsızlıkta bulunduğu gerekçesiyle feshetmiş ancak H işverene karş açtığı davada devamsızlıkta bulunmadığını ispatlamış, bunun

üzerine işveren H'nin iş sözleşmesini hırsızlık yaptığı gerekçesiyle feshettiğini ileri sürmüştür.

İşverenin işyerine güvenlik görevlisi almak için verdiği ilana K başvuruda bulunmuş ve başvuru formunda sabıka kaydı olmasına rağmen yok yazmıştır. İşe alındıktan bir süre sonra işveren K'nın sabıkası olduğunu öğrenmiş ve işine son vermiştir.

SORULAR

1- İşverenin, A'nın iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir?

2- İşverenin E'nin iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatı ödememesi yerinde midir?

3- İşverenin, feshten vazgeçtiğini B'ye bildirmesinin hukuki sonuçları nelerdir?

4- C'nin süreye ilişkin itirazı yerinde midir?

5- C, mahkemeye başvurmak suretiyle disiplin kurulu kararının iptalini isteyebilir mi?

6- Asliye Ceza Mahkemesinin C hakkında, işyerinde üretilen malları dışarıya çıkardığı iddiasıyla yapılan yargılama sonucunda beraat kararı vermiş olması yapılan feshi haksız fesih haline getirir mi?

7- İşverenin, D'nin iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir? İşçi bu durumda, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanabilir mi?

8- E'nin iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir?

9- İşverenin, F'nin iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir? Bu durumda iş sözleşmesi ne zaman sona ermiştir?

10- İşverenin, işyerinde faaliyetin durması nedeniyle işçilerin tamamının iş sözleşmesini sona erdirmesi yerinde midir?

11- Bildirimsiz fesihte ispat yükü kimin üzerindedir?

12- G'nin fesih bildirimine ilişkin tebligatı almamasının sonuçları nelerdir?

13- İşveren tarafından H'nin iş sözleşmesinin feshinde, dayanılan sebebin değiştirilmesi yerinde midir?

14- İşverenin, K'nın işine son vermesi yerinde midir?

15- İşverenin D'nin iş sözleşmesini feshetmeden önce savunması alması gerekir mi?

CEVAPLAR

1- İşverene işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren nedenlerden[1] biri de, işçinin işe devamsızlığıdır[2]. İşK.25/II,g'ye göre işçinin işverenden izin almaksı-

[1] Ah'lak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle fesih hakkında geniş bilgi için bkz. Serkan **Odaman**. İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.

zın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde işveren, işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirebilir.

Hükümde yer alan bir aylık süre, takvim ayını değil; son devamsızlıktan geriye doğru hesaplanacak bir aylık süreyi ifade eder[3] [4]. İşçinin kanunda öngörülen sürelerde devamsızlığının işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verebilmesi için, devamsızlığın işverenden *izin almaksızın* ve *haklı bir sebebe dayanmaksızın* yapılmış olması gerekir. Bu nedenle devamsızlığın haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususu, iyiniyet kurallarına göre her olayda, olayın özellikleri, işçiyi devamsızlığa iten nedenlerin işçi üzerindeki etkisi, çalışma hayatının ve mevzuatın gerekleri, örf ve adet göz önünde tutularak araştırılmalıdır[5].

Yargıtay, işçinin yakınlarından birinin ölümü, eşinin, ana babasının yahut çocuğunun hastalanması veya kaza geçirmesi, tanıklık etmesi, bilirkişi görevini yapması, resmi makamların çağrısına uyması, mevzuat uyarınca seçildiği kurul ve komisyonlara katılması, zorlayıcı sebeple evini onarmak ve ailesini barındıracak bir yer araması gibi halleri devamsızlık açısından haklı neden olarak kabul etmiştir[6] [7].

---

[3] Geniş bilgi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, Yargıtay Kararları Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan. İstanbul 1997, 201 vd.; Serkan **Odaman**. İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması, Çimento İşveren, Mart 2004, 4 vd.; Saim **Ocak**, İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Kararı Tahlili), MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. İstanbul 2014, 201 vd. Saim **Ocak**, İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi, Legal İHSGHD., 2013/10, 27-55.

[4] **Süzek**, 688; **Narmanlıoğlu**, 453, dn.382; **Ekonomi**, 209; **Tunçomağ/Centel**, 232; **Erkul**, 148; **Kaplan**, 157, 158; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 244.

[5] Yargıtay'ın kararları da aynı doğrultudadır: "Buradaki (bir ayda) sözcüğünü takvim ayı olarak veya işçinin işyerine girdiği günden başlayarak hesap edilmesi gereken bir süre olarak anlamamak icap eder. Bu itibarla iş günü devam etmeme halinin bir aylık zaman dilimi içinde, yani 30 gün içinde olması yeterlidir... Olayda 22.9.1987, 30.9.1987 ve 9.10.1987 işgünlerinde işine devam etmemiştir. Devamsızlığını gösteren bu üç iş günü bir aylık süre içinde olmuştur. Başka bir anlatımla İ.K.md.17/II, f de yer alan bir aylık süre, işçinin ilk işe gelmediği günden itibaren aynı güne rastlayan bir sonraki gün arasındaki süredir", Y9HD., 26.1.1989, 10806/411, Tühis, Şubat 1989, 20; "Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçıncı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlar söz konusu ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.", Y9HD., 15.9.2011, 19373/31996, www.kazanci.com (12.4.2015); "Belirtilen iş günlerinde hiç çalışılmamış olması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz.", Y9HD. 22.2.2016, 30472/3413, Çalışma ve Toplum Dergisi, 52, 2017/1, 314.

[6] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 851-853; **Süzek**, 688; **Narmanlıoğlu**, 454-456; **Centel**, 184; **Ekonomi**, 210; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 59.

[7] Yargıtay kararlarından örnekler için bkz. **Sümer**, Devamsızlık, 201 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 595-596; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 853; **Süzek**, 688; **Centerci**, 399; Uğur **Ocak**, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6.B., Gaziantep 2018, 276-277.

"İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur. İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkânı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir. Devamsızlık süresi, ar-

Düzenlemede yer alan *işgünü* ifadesi işçi bakımından çalışılması gereken günü ifade eder. Toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde de çalışılacağına ilişkin hüküm bulunuyorsa, bu günlerde yapılan devamsızlık iş sözleşmesinin feshini haklı kılan işgünlerinden sayılır[8]. Hükümde ifade edilen *tatil günü* kavramı da sadece resmi tatil günlerini değil, sözleşme ile verilen tatil günlerini de kapsar. Zira *herhangi bir tatil günü* ifadesi, tatil günlerinin resmi tatiller le sınırlı olmadığını ortaya koyar[9].

İşçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayansa dahi, işçi bu durumu işverene bildirmek zorundadır. Ancak iyiniyet kuralları gereğince, işçiden bu bildirimi yapmasının beklenemeyeceği hallerde, işveren işçinin devamsızlığını gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshedemez[10]. Ancak devamsızlığın haklı bir nedene dayandığını ileri süren işçi, bunu ispatla yükümlüdür.

Olayda A'nın devamsızlığı işverenden izin almaksızın ve mazeretsiz olarak gerçekleşmiştir. İşe devamsızlığın işverene iş sözleşmesini fesih hakkı verebilmesi için kanunda öngörülen süreleri aşmış olması gerekir. B'nin, 3 ve 4 Haziran günlerinde ardı ardına iki gün işine devam etmemesi fesih nedenidir. Ancak belirtilen nedene dayanarak işverenin 10.7.2015 tarihinde işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi mümkün değildir. Çünkü İşK.26'ya göre, "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen 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 altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.". Maddede öngörülen, süreler hak düşürücü sürelerdir. Dolayısıyla, bu sürelerin dolması ile birlikte, iş sözleşmesini sona erdirme hakkı da ortadan kalkar. Açıkadığımız nedenle, işverenin devamsızlığı hemen öğrenmesi halinde, B'nin iş sözleşmesini 3 ve 4 Haziran günlerinde ardı ardına iki gün işe gelmediği gerekçesiyle feshedemez.

A, daha sonra 7 ve 9 Temmuz günlerinde de işyerine gelmemiştir. Bu devamsızlık ardı ardına iki gün olmadığı için, işverene fesih hakkı vermez. Ancak, maddede fesih nedeni olarak gösterilen bir diğer devamsızlık da işçinin bir ayda üç işgünü işe

---

dı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz.", Y9HD, 22.2.2016, 30472/3413. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/1, 314.

8 **Süzek**, 687.

9 "Maddece geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçıncı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu takdirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkânı tanır. İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir (Yargıtay 9.HD. 5.10.2009 gün, *2008/43280* E. 2009/25721 K).", Y9HD., 4.7.2012, 13837/26215, www.kazanci.com (12.4.2015). Y9HD. 22.2.2016, 30472/3413, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/1. 314.

10 **Ekonomi**, 211; **Centel**, 184; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 597; **Kaplan**, 152; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 245. Yargıtay, feshi haklı kılmak için fesihten sonra devamsızlık tutanaklarının tutulması halinde, işçinin işten çıkarılmasını haksız olarak kabul etmektedir. Y9HD., 15.9.2017, 23838/13430

gelmemesidir. Bunun gerçekleşip gerçekleşmediği, son devamsızlık tarihinden itibaren geriye doğru bir aylık süreye bakılarak tespit edilir. B'nin son devamsızlık tarihi olan 9 Temmuzdan geriye doğru bir aylık süre olan 9 Haziran ile 9 Temmuz tarihleri arasında B'nin toplam üç işgünü devamsızlığı yoktur.

Açıkladığımız nedenlerle işverenin, B'nin iş sözleşmesini devamsızlık gerekçesi ile feshedebilmesi mümkün değildir.

2- 1475 sayılı İş Kanunu işçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu halinde işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilip edilemeyeceğini düzenlememişti. Yargıtay o dönemde gözaltında geçen süreyi de tutukluluk halinde olduğu gibi zorlayıcı nedenle yapılan devamsızlık olarak kabul etmekteydi[11].

4857 sayılı Kanun bu konuda özel bir düzenleme yapmıştır: "İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması" halinde işveren iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir (İşK.25/IV)[12]. Örneğin üç yıldan fazla kıdemi bulunan bir işçinin tutukluluğu halinde geçmesi gereken süre sekiz haftadır. İşveren ancak sekiz haftalık sürenin aşılması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Kanunda öngörülen süreler sözleşmeler ya da işyeri iç yönetmelikleri ile artırılabilir. Örneğin işçinin kıdem süresine bakılmaksızın işçinin tutukluluğu halinde işverenin fesih hakkını kullanabilmesi için üç aylık sürenin geçmiş olması kararlaştırılabilir. Bildirim sürelerinin sözleşmeler ile artırılmış olması halinde de artırılmış süreler uygulanır. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir[13].

İşçinin gözaltı ve tutukluluk süresinin Kanunda öngörülen süreyi aşmış olması halinde bildirimsiz fesih söz konusudur. Bu nedenle iş sözleşmesini fesheden işverenin bildirim süresine uymasına gerek yoktur[14].

---

[11] "... işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı nezarette bulunma nedeniyle devamsızlıktan dolayı hizmet sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre bu tür devamsızlık 1475 sayılı İş Kanununun 17/III. maddesindeki zorlayıcı neden halini oluşturur. Böyle olunca davacı kıdem tazminatına hak kazanır.", Y9HD., 8.10.1998. 11794/14133, Tekstil İşveren, Ocak 1999, 17; "Davalı fesih nedenleri arasında davacının 16. 17.12.1999 tarihlerinde şyerine devamsızlığını da savunmuş ve bununla ilgili tutanak ibraz etmiş ve tanık dinletmiş ve bu konudaki savunmasını kanıtlamıştır. Davacı anılan tarihlerde izinli olduğunu ve meşru bir mazereti bulunduğunu da savunup kanıtlamamıştır. Böyle olunca işverenin feshinin 1475 sayılı yasanın 17/2-f maddesine uygun düştüğü kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD., 6.2.2002, 17196/2375, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Tekstil İşveren, Ekim 2002, 34 vd.

[12] Geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 53 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Tutukluluk Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Hukuk 74, Ekim 2012, 2 vd.; Sedef **Koç**, İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1435 vd.; Sabahattin **Yürekli**, İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Sözleşmesine Etkisi ve Sonuçları, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, 589 vd.

[13] "Bildirim önellerinin sözleşme hükmü ile artırılmış olması halinde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/IV Maddesi uygulaması yönünden artırılmış sürelerin dikkate alınması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin derhal fesih hakkı ancak tutukluluk süresinin artırılmış ihbar önellerini aşması halinde ortaya çıkar.", Y9HD., 2.5.2011, 12385/12782, **Şahlanan**, Tutukluluk, 2-3.

[14] "İşçinin gözaltında kaldığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar önelini aşması halinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin bildirim şartına uyma, ihbar tazminatı yükümlülükleri

İşçinin gözaltına alınmasına ya da tutukluluğuna yol açan olayın işyerinde veya işyeri dışında meydana gelmiş olmasının, işçinin olayda kusurunun bulunup bulunmamasının ya da mahkûm olup olmamasının fesih hakkı üzerinde etkisi yoktur[15].

Tutukluluk süresinin bildirim süresini aşmış olması, işverenin iş sözleşmesini feshetmek zorunda olduğu anlamına gelmez. İşveren dilerse bu durumda da işçinin iş sözleşmesini feshetmeyebilir ve iş sözleşmesi askıda kalmaya devam eder. İşveren tutukluluk hali bildirim süresini aştıktan sonra ve askı hali devam ettiği süre içerisinde her zaman iş sözleşmesini feshedebilir[16].

Yargıtay işçinin tutukluluğunun Kanunda öngörülen sürelerden kısa olmasını işveren bakımından iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep olarak kabul edilebileceği görüşündedir[17]. Öğretide de tutukluluk süresinin Kanunda öngörülen süreleri aşmış olmasa da, belirli bir uzunlukta ise ve bu durum işyerinde işin normal işleyişini olumsuz etkiliyorsa, olayın özelliğine göre işverenin bildirim sürelerine uymak ve koşulları varsa kıdem tazminatını ödeyerek iş sözleşmesini geçerli feshedebileceği görüşü haklı olarak ileri sürülmektedir[18].

İş sözleşmesi işveren tarafından İşK.24/IV'e dayanılarak feshedilen işçi, eğer asgari bir yıllık kıdeme sahip ise kıdem tazminatına da hak kazanır (1475 sayılı İşK.14/1).

3- Fesih, sözleşmenin taraflarından birisinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik tek yanlı irade açıklamasıdır[19]. Bir diğer ifade ile fesihte sözleşme taraflardan birinin (işçi veya işverenn) irade açıklamasıyla geleceğe yönelik olarak ortadan kalkar. Bunun için ayrıca karşı tarafın kabulü gerekli değildir.

Fesih bozucu yenilik doğuran bir haktır[20]. Bu nedenle irade açıklamasının açık ve belirli olması ve karşı tarafa ulaşması gerekir[21]. Karşı tarafa ulaşmayan irade açıklamaları hüküm ve sonuçlarını doğurmaz[22].

---

bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ödemesi gerekir.", Y9HD., 2.5.2011, 12385/12782, **Şahlanan**, Tutukluluk, 2-3.

[16] **Süzek**, 693; **Akyiğit**, Tutukluluk, 57; **Şahlanan** Tutukluluk, 3.

[17] **Süzek**, 693.

[18] "Somut olayda, davacı Toplantı ve Gösteri Yürüyüş Kanununa muhalefet ve jandarmaya mukavemet suçlarından dolayı 31.5 ve 1.6.2005 tarihlerinde tutuklanmıştır. Fakat tutukluluğu,4857 sayılı İş Kanununun 25/IV maddesince belirtilen süreden az olmuştur. Yasanın anılan maddesi çerçevesinde yapılan fesih sonucunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanmakta, ancak ihbar tazminatı talep edememektedir. Bu nedenle, anılan maddede öngörülen süre, daha çok işçinin ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmaması hususu ile ilgilidir. Maddede belirtilen süre dolmadan tutukluluk nedeniyle sözleşmenin feshi halinde işçi, ihbar tazminatı talep edebilecektir. Ancak, süre koşulu yerine gelmeden yapılan feshin aynı zamanda geçerli sebebe de dayanmadığı şeklinde bir yargı doğru değildir. Gerçekten haklı sebep teşkil etmeyen davranışlar, fesih için geçerli sebep olabilir. Davacının tutukluluk süreleri yasal bildirim süresi kadar değilse de, süre bakımından iki gün üst üste gelmemenin, işin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyeceği kaçınılmazdır. Olayın bu özelliği dikkate alınarak, fesih için geçerli sebep bulunduğunun kabulü gerekir.", Y9HD., 6.2.2006, 722/2435, www.kazanci.com. (25.9.2008).

[19] **Süzek**, 694; **Şahlanan**, Tutukluluk, 3-4.

[20] **Akyiğit**, Şerh, 472; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 793; **Süzek**, 517; **Centel**, 170; **Narmanlıoğlu**, 350; **Ekonomi**, 166; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 439-440; **Kaplan**, 14.

[21] **Sümer**, 92; **Uşan**, İş Hukuku, 100; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 793; **Süzek**, 517; **Ekonomi**, 166, 167; **Elbir**, 97; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 441; **Esener**, 223; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 41; **Centel**, 170; **Tunçomağ/Centel**, 203; **Atabek**, 40; **Erkul**, 131, Haza **Tolu**, İş Sözleşmesinin Haksız

Fesih açıklaması karşı tarafa ulaştıktan sonra, artık bu beyandan dönülemez. Ancak, karşı tarafa ulaşmamış olan fesih beyanından ise dönebilmek mümkündür[23].

Bildirimli fesihte, bildirim süreleri süresinin sonuna kadar kendisine fesih bildirimi yapılan tarafın onayı ile fesih beyanı geri alınabilir[24]. Dolayısıyla, henüz iş sözleşmesi sona ermemiş olduğu için, hiç fesih bildirimi yapılmamış gibi iş sözleşmesi devam eder[25]. Bildirim sürelerinin sona ermesinden sonra fesih bildiriminin geri alınma imkânı yoktur. Zira bildirim süresinin dolması ile birlikte, iş sözleşmesi sona ermiştir. İş sözleşmesini sona erdirmekten vazgeçen tarafların, bu hâde yeni bir iş sözleşmesi yapmaları gerekir. Aynı şekilde, bildirimsiz fesih halinde de fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması ile birlikte, iş sözleşmesi derhal sona erdiği için, taraflar anlaşmak suretiyle dahi fesih bildirimini geri alamazlar. Bu durumda da taraflar iş ilişkisinin devamını istedikleri takdirde, eski sözleşmenin koşulları ile yeni bir sözleşme meydana getirebilirler ve eski sözleşme ile yeni sözleşme arasında hiçbir kesinti olmamış gibi, iş ilişkisinin devam ettiğini kararlaştırabilirler[26] [27].

4- İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde gösterilen 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 *altı işgünü* geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren *bir yıl* sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İşK.26/1) [28] [29].

Feshi, İstanbul 2017, 41. **Saymen**, haklı nedenle fesihte, feshin bozucu yenilik doğuran hak olduğuna işaret ettikten sonra, feshi ihbarda (bildirimli fesihte) fesih beyanının değiştirici yenilik doğuran hak olduğunu ileri sürmektedir. Zira bu durumda sözleşme ihbar önelleri sonuna kadar belirli süreli hale gelmektedir. Bkz.553. Geniş bilgi için bkz. Gaye **Baycık**, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.

[22] YHGK., 12.6.1991, 9-287/349. İşveren, Mayıs 1992, 17; **Başbuğ Yücel Bodur**, 183.

[23] **Centel**. 171: **Ekonomi**, 167; **Saymen**, 553; **İzveren**, 179; **Esener**, 226; **Süzek**, İş Akdini, 107; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 443-444; **Tunçomağ Centel**, 203; **Narmanlıoğlu**, 359. Öğretide fesih beyanının karşı tarafça öğrenildiği anda hüküm doğuracağını kabul edenler de vardır. Bkz. **Oğuzman**. İş Akdinin Feshi, 174; **Çenberci**, 229; **Atabek**, 47.

[24] **Eyrenci Taşkent Ulucan**. 186; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 806; **Ekonomi**. 171; **Oğuzman**. İş Akdinin Feshi, 194; **Esener**, 226; **Atabek**, 53.

[25] "... istifa işlemi bozucu yenilik doğuran bir hak olup karşı tarafa ulaştığı anda hükümlerini meydana getirir. Bu bakımdan geri alınması söz konusu olamayacağından davacının hizmet sözleşmesinin istifa suretiyle sona erdiğinin kabulü gerekir.", Y9HD., 23.10.1991, 16588/18031, Tekst: İşveren, Aralık 1997, 19. Aynı doğrultuda, Y9HD., 17.1.1991, 9141/73, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, İstanbul 1991, 470.

[26] Bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesi hiç fesih yapılmamış gibi devam ettiği için bu süre içerisinde meydana gelen haklı nedenlere bağlı olarak taraflar fesih haklarını kullanabilirler: "Zira önel verilerek yapılan feshlerde fesih, önel sonunda gerçekleşir. Önel süresi içerisinde tarafların 1475 sayılı Yasanın 16 ve 17. maddelerine aykırı eylemleri meydana gelirse taraflar bu maddeler gereği hizmet akdini haklı olarak derhal feshedebilirler. Somut olayımızda da bu gerçekleşmiş, işveren önel süresi içerisinde hizmet akdini İş Yasasının 17/II. maddesi gereğince haklı olarak önel sonunu beklemeyerek feshetmiştir. Bu nedenle davacının ihbar tazminatı isteğinin de reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 10.10.2003, 4302/16781, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Tankut **Centel**. İhbar Öneli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren, Ocak 2004, 40 vd.

[27] **Ekonomi**, 171.

[28] Yargıtay'a göre işçinin iş sözleşmesi feshinden sonra çalışmasını kesintisiz sürdürmesi halinde sözleşmenin sona erdiği kabul edilemez. Bkz. Y9HD., 11.12.2006, 25699/32649, Çalışma ve Toplum, 2007/2, 209, 210.

[29] Geniş bilgi için bkz. Ertan **İren**, Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1335 vd. **Tolu**, 130 vd..

İş Kanununun 26. maddesinde öngörülen süreler, sadece ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılacak fesihler açısından geçerlidir. Bu sebeple, sağlık nedenleri veya zorlayıcı sebeplerle yapılacak fesihler için Kanunda öngörülen süreler uygulanamaz[30].

Fesih hakkının kullanılması için düzenlenen altı işgünü ve bir yıllık süreler, *hak düşürücü süre*lerdir. Bu süreler dolduktan sonra bildirimsiz fesih hakkı kullanılamaz[31]. Fesih hakkının kullanılması için öngörülen sürelerin hak düşürücü süre olması nedeniyle, hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur[32]. Ayrıca bu sürelerin durması ve kesilmesi de söz konusu değildir[33].

Yargıtay altı günlük sürenin geçirilmesinden sonra haklı nedenle fesih yapılamayacağı ancak bu süre sonrasında aynı sebeplerle geçerli nedenle feshin mümkün olduğu görüşündedir:

> *"İş sözleşmesinin feshine ilişkin işlenin yönetmelik hükümlerine aykırı yapılması veya Disiplin Kurulu kararı alınmaması haklı nedeni etkilese de geçerli nedeni etkilememektedir. Keza haklı neden bulunması halinde fesih hakkının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesindeki hak düşürücü süreler içinde kullanılması kuralı geçerli nedenle fesihlerde aranmaz. Kullanılmadığı zaman tahvil sonucu fesih haksız hale gelse de, işçinin haklı neden niteliğindeki davranış işyerinde olumsuzluklara yol açıyor ve açıklandığı gibi makul süre içinde fesih hakkı kullanılıyorsa feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilecektir."*[34].

---

30 "Kaldı ki, 4857 ve hatta 4773 sayılı Kanun döneminde oluşmayan bir eyemden dolayı geçerli fesih nedenine dayanılması mümkün olmadığı gibi şahsi menfaat sağlanmayan barkadlık işleminin yapıldığı tarihten itibaren 4857 sayılı İş Kanununun 26. madcesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre geçirildikten sonra anılan Kanunun 25/11. maddesi uyarınca davalı tarafından feshedilmesi haklı olarak kabul edilemez." Y9HD., 8.2.2005, 22251/3652, *www.*kazanci.com. (25.9.2008); "Fesih iradesinin altı iş günü içerisinde açıklanması yeterli olup bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir." Y9HD., 2.6.2016, 3317/13326, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/2, 908-911.

31 **Süzek**, 702; **Ekonomi**, 214; **Saymen**, 613; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 112; dn.290; **Erkul**, 153. Aksi görüş için bkz. **Tunçomağ/Centel**, 235. "Buna rağmen İş K. m.26/1'deki süreleri *sağlık nedenleri* ile *zorlayıcı nedenler* yüzünden yapılan fesih hallerinde de uygulamak yerinde olacaktır. Çünkü, haklı nedenle feshte bulunmama, nedenin haklı sayılmadığı veya fesihten vazgeçildiği anlamına gelebilir."

32 "4857 sayılı Yasanın 26 ncı maddesince öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkânını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hâkim resen dikkate almak zorundadır. Bu maddede belirtilen süreler geçtikten sonra bildirimsiz fesih hakkını kullanan taraf, haksız olarak sözleşmeyi bozmuş sayılacağından ihbar tazminatı ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatından sorumlu olur.", Y9HD., 13.10.2012, 2207/2609, Çalışma ve Toplum, 2012/38, 581-584.

33 "1475 Sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde 16 ve 17'nci maddesinde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fesih yetkisinin, iki taraftan birinin bu davranışta bulunduğunun, öbür tarafça öğrendiği günden başlayarak 6 işgünü geçtikten ve herhalde fiilin vukuundan itibaren bir sene geçtikten sonra kullanılamayacağı öngörülmüştür. Bu hükmün resen nazara alınması gerekir. Davacının hizmet akdi 8.6.1988 tarihinde davacıya isnat olunan bir suçtan dolayı bir sene geçtikten sonra 27.12.1990 tarihinde disiplin kurulu kararı üzerine 24.1.1991 tarihinde feshedilmiştir. Sözü edilen olay ile ilgili ceza davasının 25.10.1990 tarihinde kesinleşmiş olması sonucu değiştirmez. Zira ceza davası 18'inci maddede öngörülen süreyi kesmez. Bu durumda davalı fesih kullanamayacağından, fesih yersiz olup gerçekleşecek olan ihbar ve kıdem tazminatına karar vermek gerekir.", Y9HD., 4.6.1992, 572/6038, İşveren, Ekim 1992, 17.

34 **Ekonomi**, 215; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 114; **Esener**, 242; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 613.

35 Y9HD., 21.8.2018, 34306/762, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Disiplin Yönetmeliğine Uyulmadan ve 6 Günlük Süre Geçtikten Sonra Yapılan Haklı Nedenle Feshin Geçerli Nedenle Tahvil Edilmesi, Tekstil İşveren Hukuk Ek, 2019/125, 2 vd.; "Tüm dosya kapsamı, tutulan tutanaklar ve

Bildirimsiz fesih hakkını kullanma süresi, feshe yetkili olan kişi veya organın, fiili ve faili öğrenme tarihinden itibaren başlar[35]. Süreklilik gösteren fiillerde (kanundışı grev gibi) fiil devam ettiği sürece fesih nedeni yenileneceği için, bu halde fesih süreleri en geç fiilin bittiği tarihten itibaren işlerlik kazanır[36, 37].

İşçinin iş sözleşmesinin feshine disiplin kurulunun karar vermesinin kararlaştırıldığı hallerde, fesih süresinin başlangıcı, disiplin kurulunun kararının feshe yetkili kişi tarafından öğrenildiği tarihtir[38]. Bu nedenle disiplin kurulu işçinin iş sözleşmesinin feshine karar vermişse, işverenin karar tarihinden itibaren, altı işgünü içinde işçinin iş sözleşmesini feshetmesi gerekir[39]. Öngörülen süre geçtikten sonra, fesih hakkı ortadan kalkar[40]. Belirtmek gerekir ki, disiplin soruşturmasını gerektiren hallerde de olayın öğrenildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde olay disiplin kuruluna sevk edilmiş olmalıdır[41].

---

tanık beyanları davacının süreklilik arz eden eylemlerinin işyerinin çalışma düzenini bozduğunu ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden imkânsız kıldığını göstermekte olup, bu hali ile ispat edilen eylemler 4857 sayılı Kanun'un 25/2 kapsamında kalmaktadır. Ancak altı iş günlük yasal fesih süresinin geçirilmiş olması karşısında bu eylemler geçerli feshe dayanak teşkil edeceğinden Mahkemece davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır. ", Y22HD., 13.6.2017, 35044/14049.

35 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 225.

36 **Süzek**, 703.

37 "Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar. Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez (Yargıtay 9.HD. 15.2.2010 gün, 2008/16869 E, 2010/3345 K). Örneğin, ücreti ödenmeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimî olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde, bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda, altı iş günlük süre eylemin bittiği tarihten başlar. İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde Yasanın 24/II-e maddesinde öngörülen neden ortadan kalkmış olur. Fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.", Y9HD., 13.10.2012, 2207/2609, Çalışma ve Toplum, 2012/38, 581-584. Aynı doğrultuda, Y9HD., 29.1.2001, 15948/1627, Tekstil İşveren, Kasım 2002, 38, 39.

38 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 803; **Süzek**, 703; **Ekonomi**, 215; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 113; **Centel**, 176; **Saymen**, 612; **Çenberci**, 413; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 43. **Kaplan**'a göre, fesih süresi soruşturma sonucunun öğrenildiği tarihten itibaren başlar. Soruşturma süresi, münferit olayla birlikte objektif esaslara göre tespit edilmelidir. Bkz. 172.

39 "Gerçekten feshe neden olan bu devamsızlık olayları 6 iş günlük süre geçirildikten sonra 25.2.1997 tarihinde disiplin kurulunun önüne getirilmiş ve disiplin kurulunca da fesha karar verilmiş ise de, öncelikle feshin haklı olup olmadığı bakımından bir sonuca varılabilmesi feshe yetkili makam tarafından bu devamsızlık olaylarının hangi tarihte öğrenildiğinin belirlenmesi gerekir. Gerçekten fesih işlemi yetkili kılınmış ise ancak onun tarafından kullanılabilir. TİS gereği işyerinde bir disiplin kurulu oluşturulmuş ve fesih işleminin bu kurulda geçirilmesi kabul edilmiş olsa dahi durum aynıdır. Disiplin Kurulunun önüne disiplin olayının geç getirilmiş olması aksi görüşün kabulünü gerektirmez. Yeter ki bu gecikme yetkili makamın bilgisi ve iradesi dâhilinde olmasın.", Y9HD., 8.6.1998, 8300/10068, Tühis, Mayıs 1998, 29. Ayrıca bkz. Y9HD., 4.11.1998, 13233/15588, Tekstil İşveren, Şubat 1999, 17; Y9HD., 16.3.2004, 13538/5169, İBD, 2004/4, 1741, 1742; Y9HD., 5.5.2005, 26759/15633, Legal İHSGHD., 2006/9, 245, 246; YHGK., 8.3.2017 22-2352/438.

40 Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü hesaba katılmaksızın, takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar.", Y9HD., 13.10.2012, 2207/2609, Çalışma ve Toplum, 2012/38, 581-584.

41 "Gerçekten feshe neden olan bu devamsızlık olayları 6 iş günlük süre geçirildikten sonra 25.2.1997 tarihinde disiplin kurulunun önüne getirilmiş ve disiplin kurulunca da fesha karar verilmiş ise de, öncelikle

İşveren tarafından yapılan fesihte, sözleşmenin süresi içerisinde feshedildiğinin ispat yükü işverenin üzerindedir[42].

Olayda işveren, C'nin iş sözleşmesini disiplin kurulu kararının tebliği tarihinden itibaren altı iş günlük süre içerisinde feshetmiştir. Bu nedenle, C'nin süreye ilişkin itirazları yerinde değildir.

5- İş sözleşmesi disiplin kurulu kararı ile feshedilen işçi, disiplin kurulu kararının yerindeliğinin denetimi için yargı yoluna başvurabilir[43]. Mahkeme, yapılan feshi haklı bulduğu takdirde, bildirimsiz feshin hüküm ve sonuçları ortaya çıkar. Ancak mahkeme, disiplin kurulu kararını yerinde bulmadığı takdirde yapılan fesih, haksız fesihtir ve bu durumda haksız feshin sonuçları uygulama alanı bulur[44].

Yargıtay bir kararında hangi tür fesih olursa olsun disiplin kurulu ve disiplin cezaları ile ilgili hususların akdi bir uyuşmazlık olarak yargı denetimine tabi olduğunu ve iş mahkemelerinin görev alanında yer aldığını belirtmiştir[45].

6- İşK.25/II,e'ye göre, "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" bir haklı nedenle fesih sebebidir. Hükümde belirtilen ve sadakat borcuna aykırılık hallerine örnek olarak gösterilen davranışların suç teşkil etmesi ve işçinin bu davranışlarından ötürü hüküm giymiş olması zorunlu değildir[46] [47].

---

feshin haklı olup olmadığı bakımından bir sonuca varılabilmesi, feshe yetkili makam tarafından bu devamsızlık olaylarının hangi tarihte öğrenildiğinin belirlenmesi gerekir. Gerçekten fesih işlemine yetkili kim ise ancak onun tarafından kullanılacaktır. TİS gereği yerinde bir disiplin kurulu oluşturulmuş ve fesih işleminin bu kuruldan geçirilmesi kabul edilmiş olsa dahi durum aynıdır. Disiplin Kurulunun önüne disiplin olayının geç getirilmiş olması aksi görüşün kabulünü gerektirmez. Yeter ki bu gecikme yetkili makamın bilgisi ve iradesi dâhilinde olmasın. Mahkemece yapılması gereken iş açıklandığı üzere öğrenme tarihini tespit ile anılan sürenin geçirilmiş olup olmadığı konusunda evraklar celp edilmek suretiyle belirlenip sonucuna göre bir karar verilmelidir.", Y9HD., 186.1998, 8300/10068, Tekstil İşveren, Ekim 1998, 19-20.

[42] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 613.

[43] Disiplin Kurulu kararlarının yargısal denetimi hakkında geniş bilgi için bkz. Aydın **Başbuğ**, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999, 231 vd. İşçiye verilecek disiplin cezaları hakkında çeniş bilgi için bkz. Sarper **Süzek**, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum, 2011/1, 9 vd.

[44] **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1934, 38.

[45] "İşten çıkarmaya ilişkin disiplin kurulu kararının geçersizliğinin tespiti maddi anlamda iki sonuç doğuracaktır. Birincisi işe iade, ikincisi tazminattır. Oysa Türk İş Hukukunda, sendikanın işyeri temsilcileri dışında işe iade müessesesi kural olarak benimsenmemiştir. İkinci sonuçla ilgili olarak, eda davası açılabileceğinden ve eda davası açılabilecek hallerde yasalardaki aynk hükümler dışında tespit davası açılamayacağından... isteğin reddi gerekir.", Y9HD., 24.9.1984, 6920/8203, Tühis, Ocak 1985, 20, 21.

[46] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 847; **Süzek**, 686-687; **Ekonomi**, 207; Ünal **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, 93; **Odaman**, Fesih Hakkı, 148; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 591, dn.1916.

[47] "Bu durumda davacının şyerine ait yiyecek maddelerinin işyeri yetkililerinden izin almadan alınmasında davacının eyleminin hırsızlık olarak kabul edilmese bile işverenin işçiye olan güvenini ortadan kaldıracak nitelikte doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabulü gerekir. İşverenden doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayacak tavır ve davranışta bulunan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedildiğinin kabulü ile davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 12.4.2012, 13991/6817, Toprak İşveren, Aralık 2012, 22-23; YHGK., 29.3.2017 9-1722/586.

Söz konusu davranışın doğruluk ve bağlılık esaslarına aykırı olması fesih açısından yeterlidir. Ayrıca delil yetersizliği nedeniyle verilmiş olan beraat kararı, konusu olan olayın mevcut olup olmadığını delillerle kesin biçimde tespit edilemediği için hukuk mahkemesinde kesin delil olarak değerlendirilemez. Ceza mahkemelerinin mahkûmiyet için yeterli görmediği delilleri, hukuk hâkimi fesih açısından yeterli görebilir[48].

Yargıtay'ın bir kararına konu olan olayda işçinin sorumluluğu altında bulunan depodan matkap uçları kaybolmuştur. Ceza Mahkemesinde açılan dava delil yetersizliği nedeniyle beraat ile sonuçlanmıştır. Yargıtay beraat kararının hukuk mahkemesini bağlamayacağını, işçinin matkap uçlarının kaybolmasından sorumlu olduğunu ve iş sözleşmesinin 1475 sayılı İşK.16/II,d hükmüne uygun olarak feshedilebileceğini belirtmiştir[49].

Yüksek Mahkeme'ye göre, BK.53'e (TBK.74) göre delil yetersizliği nedeniyle verilecek beraat kararı bağlayıcı değilse de, mahkûmiyet kararı ve ceza davasında tespit edilen maddi olgular hukuk hâkimini bağlar. Böyle olunca sahtekârlık yoluyla zimmetine para geçirdiği iddiasıyla davacı işçi hakkında açılan ceza davasının sonucunun ve kesinleşmesinin beklenmesi gerekir[50].

Sonuç olarak mahkeme tarafından delil yetersizliği nedeniyle verilen beraat kararı haklı nedenle yapılan bir feshi kendiliğinden haksız fesih haline getirmez.

7- İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık nedeniyle bildirimsiz feshini düzenleyen İşK.25/I, bu konuda üçlü ayrım yapmıştır[51]:

a) İşçinin kendi kastı veya düzgün olmayan yaşantısından[52] yahut içkiye düşkünlüğünden[53] doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple do-

---

48 Bakı **Kuru**/Ramazan **Arslan**/Ejder **Yılmaz**. Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 25. B., Ankara 2014, 830-834; **Centel**, 183.

49 Y9HD., 2.4.1997, 648/6556, İşveren, Aralık 1997, 17,18. Aynı doğrultuda kararlar için bkz. Y9HD., 15.10.1996, 11408/19530, İşveren, Şubat 1997, 18. Yargıtay'ın bir başka kararına göre de, "Olayın ortaya çıkışı da davacının kullandığı ürün normalden daha fazla yakıt harcaması üzerine takibe alınması ve köylülerden birinin ihbarı sonucu olmuştur. Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar içine girdiği anlaşılmaktadır. Ceza davasından beraat etmiş olması sonuca etkili görülmemiştir.", Y9HD., .4.2005, 17749/12132, Legal İHSGHD., 2005/8, 1748-1749.

50 "Ceza davası maddi olayın yorumlanması açısından Borçlar Kanunu'nun 53. maddesine göre hukuk yargılamasında bağlayıcıdır, ancak kusur açısından bağlayıcı değildir. Somut olayda Cumhuriyet Savcılığı soruşturması sonucunda kamu davası açılmışsa bu konunun bekletici mesele yapılması, ardından bir karara varılması gerekir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 29.6.2009, 36420/18300, Legal İHSGHD., 2009/23, 1144-1145; "Davacı hakkında davalının şikayeti üzerine söz konusu eylemle ilgili ceza mahkemesinde emniyeti suiistimal davası açılmış olup, beraat kararı verilmiş ise de kararın kesinleşmediği anlaşılmaktadır. Fail-eylem ilişkisi maddi bir olgudur. Dolayısı ile ceza mahkemesinde bu yöne ilişkin verilecek karar B.K. 53. maddesine göre sonuca etkili olmaktadır. Bu nedenle mahkemece ceza mahkemesinin kararının kesinleşmesi beklenmelidir.", Y9HD., 6.6.2011, 26212/16791, İşveren Dergisi, Eylül-Ekim 2011, Özel Ek, 10-11; "Hukuk hâkimi kural olarak ceza mahkemesinin beraat kararı ile bağlı değildir. Ancak; hukuk hâkimi aynı olay sebebiyle ceza yargılamasında hükme dayanak yapılan maddi olgular ile bağlı olduğu gibi, ceza mahkemesinin mahkûmiyet kararları da bağlayıcıdır. Bu sebeple, sözü edilen ceza mahkemesi kararının sonucu beklenmelidir. Zira işçiye yüklenen eylem ceza davası konusu olmuştur. Eylem ve fesih arasındaki illiyet ceza davası sonunda maddi olgu olarak kesinleşeceğinden söz konusu ceza davasının sonucu beklenmeden verilen karar hatalıdır.", Y22HD., 12.6.2012, 16051/13295 Çalışma ve Toplum, 2013/1, 513-514.

51 Geniş bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002; Hediye **Ergin**, Türk ve Alman Hukukunca İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, İstanbul 2009.

ğacak devamsızlığın ardı ardına *üç işgünü* veya bir ayda *beş işgününden fazla* sürmesi durumunda, işveren işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir (İşK.25/I,a).

Hemen belirtmek gerekir ki; hükümde yer alan *bir ayda* kavramı, işçinin mazeretsiz ve izinsiz devamsızlığında olduğu gibi takvim ayını değil; son devamsızlık gününden itibaren geriye doğru hesaplanacak bir aylık süreyi ifade eder[53].

İşverenin bu nedene dayanarak fesih yetkisi, işçinin işe gelmediği ve haklı neden sürdüğü müddetçe devam eder. Ancak işçi iyileşip, çalışabilir duruma geldikten sonra işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilemez[54].

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda, işveren işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirebilir (İşK.25/I,b)[55].

c) İşçinin kusuru olmaksızın hastalanması veya kazaya uğraması, gebelik ve doğum durumu işverene iş sözleşmesini fesih imkânı verer diğer sağlık nedenleridir. İşçinin kusuru olmaksızın hastalanması veya kazaya uğraması durumunda işveren, işçinin iş sözleşmesini; hastalığın işçinin kıdemine göre hesaplanacak bildirim sürelerini (İşK.17/2) altı hafta aşmasından sonra feshedebilir. Doğum ve gebelik durumlarında ise, bildirim sürelerine ilave edilecek altı haftalık süre, doğumdan önce ve doğumdan sonra sekizer hafta olmak üzere kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu on altı

---

53 "Dosya içinde bulunan sağlık kurulu raporunda "Oligofreni" adı verilen zihinsel bir rahatsızlığı olduğu belirlenmektedir. Davacının cerli toplu olmayan yaşayışından dolayı mevcut olan rahatsızlığının hastalığa dönüştüğü ve devamsızlığının ardı ardına üç işgününden fazla sürdüğü; davacı, iddiası sağlık raporu ve tüm dosya içeriğinden ortaya çıkmaktadır. Öte yandan işyerinde 10 yıl kıdemli olan ve sakatlığı sebebiyle başka iş bulma olanağı düşük bulunan bir işçinin devamsızlık yapması hayatın olağan akışına da aykırılık oluşturur. Bu nedenle davalının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/1-a maddesi uyarınca davacının hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı olduğundan, ihbar tazminatına ilişkin talebin reddi yerinde ise de kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekir.". Y9HD., 23.3.1998, 2282/5620, Kamu-İş, Ocak 2000, 59.

54 "Somut olayda davacının işverenliğe verdiği 12.3.2004 tarihli savunmasında 7 ay önce depresyon geçirdiğini, 8.3.2004 tarihinden beri evini dahi unutup evine gitmediğini belirttiği, dinlenen müşterek tanık davacının çene'de ücretini aldığı günlerde devamsızlık yaptığını beyan ettiği, dosyada bulunan 11.5.2004 tarihli ekipriz raporunda alkolizm tanısı konulduğu, bu şekilde davacının içkiye düşkünlüğünden doğan hastalığı nedeniyle devamsızlık yaptığı gerekçesi ile iş akdinin işverence feshedilmiştir. Davacı bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun da 25/I-a bendi gereğince kıdem tazminatına hak kazanır.", Y9HD., 29.5.2008, 15554/12960, www.kazanci.com (18.12.2014). Bu nedenle yapılacak fesihler hakkında geniş bilgi için bkz. Ali Nazım **Sözer**. İş Hukukunda İçkiye Düşkünlük. Sarhoşluk ve Kusur. Tütüs, Ocak 1984, 13 vd.

54 **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**. 837; **Süzek**. 680; **Centel**. 177; **Ekonomi**. 203; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**. 586. dr. 1882; Halûk Hadi **Sümer**. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleriyle Feshi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 66 vd.

55 **Ekonomi**, 204; **Süzek**, 581.

55 "Somut olayda, 26.5.1992-02.3.2011 tarihleri arasında, demiryolu bakım onarım işçisi göreviyle çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğunun sağlık kurulu raporuyla sabit olması, işçiye sağlık kurulu raporuna uygun çalışabileceği başka bir iş bulunamaması gerekçesiyle işverence feshedilmiştir. Mahkemece, özel ve teknik bilgi gerektiren konuda uzmanlığı bulunmayan bilirkişi incelemesiyle sonuca gidilerek, davacı işçinin sağlık durumuna uygun bir işte istihdamının mümkün olduğunun kabulü hatalı olmuştur. Öncelikle, varsa işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi celp edilerek incelenmeli, davaya konu uyuşmazlığın çözümü bakımından dayanak yapılacak bir düzenleme içerip içermediği tespit edilmelidir. Ardından, insan kaynakları uzmanı ve işletme yönetimi uzmanından oluşturulacak bilirkişi kurulu marifetiyle, davalı kurum organizasyon yapısı incelenerek, davacının istihdam edilebileceği, sağlık kurulu raporuna uygun çalıştırılabileceği konum bulunup bulunmadığı, feshin son çare olması ilkesine uygun hareket edilip edilmediği açıklığa kavuşturulmalıdır. Anılan sebeple, eksik incelemeyle yazılı gerekçeyle, davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 22.1.2013, 30004/380, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 433-437. Ayrıca bkz. Hediye **Ergin**, İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, 54 vd.

haftalık sürenin (İşK.74/1) bitiminden itibaren başlar (İşK.17/I,b). Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önce çalışılamayacak sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir (İşK.74/1)[57]. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı süreler doğum sonrası süreye eklenir.

İşçinin kendi kastı, derli toplu olmayan yaşantısı ya da alkole düşkünlüğü dışında kalan bir sebeple hastalanması halinde işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için devamsızlığın kesintisiz olması gerekir. İşçinin farklı zamanlarda aldığı raporlar ile bu süre aşılsa bile hükümde öngörülen koşulun gerçekleştiği söylenemez. Belirtmek gerekir ki, işçinin sık sık rapor alması iş güvencesinin kapsamında yer alan bir işçinin sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep olarak kabul edilebilir[58].

Olayda D'nin işe devamsızlığına neden olan sağlık nedeni bir trafik kazasıdır. Bu engelin ortaya çıkmasında D'nin kendi kastı veya düzgün olmayan yaşantısından yahut içkiye düşkünlüğünden kaynaklanan bir kusuru bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işveren dört yıl kıdemi bulunan D'nin iş sözleşmesini sekiz haftalık bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra feshedebilir. 1.10.2015 tarihinde toplam on dört haftalık süre dolmuş olduğu için, işverenin bu tarihte D'nin iş sözleşmesini feshetmesi yerindedir.

İş sözleşmesi bildirimsiz fesih hallerinden birisi ile sona eren işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz[59]. Ancak işyerinde dört yıl kıdemi bulunan D, iş sözleşmesi sağlık sebeplerinden birisi ile sona erdiği için kıdem tazminatı isteyebilir (1475 sayılı İşK.14/1)[60].

8- İşK.24/I,b'ye göre, "İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir

---

57 Geniş bilgi için bkz. Coşkun **Saraç**, Analık Halinde Çalıştırma Yasağı, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, Istanbul 2011, 1881-1894.

58 "Dosya içeriğine göre davacı işçinin 2010 ve 2011 yıllarında rahatsızlığı nedeni ile aralıklı olarak birden fazla rapor aldığı, 2001 yılında ikisi sevk 12'si rapor olmak üzere 69 gün rapora dayalı devamsızlığının bulunduğu, davacının iş sözleşmesinin 30.12.2011 tarihinde "kurumda çalıştığı süre içinde sürekli hasta sevk ve değişik teşhisli toplam 155 gün rapor kullanması" nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1. B maddesi uyarınca kıdem tazminatı ödenerek feshedildiği, fesihten hemen önce savunmasının alınmadığı anlaşılmaktadır. Öncelikle, davacı aralıklı birden fazla rapor aldığı ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1.b maddesindeki bekleme süresi olan ihbar önelinе ilaveten 6 haftalık aralıksız süre şartı gerçekleşmediği için haklı neden nitelendirilmesi hatalıdır. Davacının iş sözleşmesi haksız nedenle feshedilmiştir. Diğer taraftan her ne kadar davacı sık sık rapor almış ise de fesihten önce davacının verimsizliğine ve yetersizliğine dayanan sağlık sebebi ile savunması alınmamıştır. İşveren tarafından gerçekleştirilen fesih salt bu nedenle geçersizdir. Davanın kabulü yerine yazılı şekilde ve hatalı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 1.4.2013, 5239/10629, www.kazanci.com (15.4.2015). Ayrıca bkz. Fevzi **Şahlanan**, Hastalık ve Sık Sık Rapor Alma, Teksti İşveren, Hukuk Eki, 2008/29, 2 vd.

59 "Davacının işyerinde çalışma süresine göre bildirim önelinе 6 hafta eklendikten sonra bulunacak süre geçtikten sonra iş akdi feshedilmiş ise, sadece kıdem tazminatına, aksi halde hem ihbar hem de kıdem tazminatına karar verilmelidir.", Y9HD., 2.2.1993, 6534/1087, TÜBA/İİÇB, 341-15, Kasım 1993. Ayrıca bkz. Y9HD., 24.8.1996, 2475/14225, Tekstil İşveren, Ekim 1996, 17.

60 "Somut olayda davacı işçinin geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu önel süresini 6 hafta aşacak biçimde rahatsız olması nedeni ile işveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/1 bendi dahilinde haklı nedenle iş sözleşmesine son verildiği hususu mahkemenin de kabulündedir. Bu durumda yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda davacı işçinin kıdem tazminat hakkı doğmaktadır. Mahkemece davacı işçinin kıdem tazminatı belirlenerek hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 21.1.2010, 14616/795, www.kazanci.com (15.4.2015).

hastalığa tutulursa", bu durum, işçiye iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verir. Feshin geçerli olabilmesi bu sebeplerin ispat edilebilmesine bağlıdır[61]. İşçinin işi ile bağdaşmayan hastalık, işçinin o işle alakalı işgücünü tamamen veya kısmen engelleyen hastalık olarak anlaşılmalıdır. Söz konusu hastalığın ayrıca bulaşıcı olması gerekmez.

Dikkat edileceği üzere, hükümde söz konusu olan, iş sözleşmesini fesheden işçinin değil, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya görüştüğü *işverenin* ya da birlikte çalıştığı *başka bir işçinin* bulaşıcı hastalığa tutulmasıdır[62]. Bu nedenle olayda işçinin kendi tutulduğu hastalığa dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi İşK.24/I,b düzenlemesine uygun değildir.

Yargıtay konuyla ilgili olaylarda farklı sonuçlara ulaşmıştır:

> *"Davacı, davalıya ait kahvehanede işçi olarak çalışmış ve kendisini çalışamayacak derecede hasta görerek işyerinden ayrılmıştır. Dosyada SSK. Çınarlı Dispanseri Sağlık Kurulunun 26.6.1987 tarihli raporunda davacının gerçekten mide ameliyatı geçirdiği ve akciğerlerinden hasta olduğu anlaşılmaktadır. Böyle bir hastalığın işi ile bağdaşmayacak nitelikte olduğunun kabulü gerekir ve bu durumda da İş Kanununun 16. maddesinin sağlık sebepleriyle ilgili bendinin (b) fıkrasındaki işçinin bildirimsiz feshi söz konusu olur. Böyle olunca da kıdem tazminatına hak kazanır."*[63].

Yargıtay 2007 yılında verdiği bir başka kararda bu görüşünü değiştirmiştir:

> *"Maddenin (b) bendinde ise işvereninin veya başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa veya işçinin işi ile bağdaşmayan hastalığa tutulması gerekir. Burada işçinin kendisinin değil, başka işçinin veya işverenin hastalık durumu önemlidir. Somut olayda ise davacı işçinin kendisinin hastalığını ileri sürerek işverenin fesih hakkını kullanmasını istemesi, bunun işveren tarafından kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini feshetmesi söz konusudur. Yasaya göre akdi fesih hakkı bulunmayan davacının iş sözleşmesini feshi haklı değildir. Bu durumda kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalıdır."*[64].

İşK.24/I,a'ya göre, "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa" işçi iş sözleşmesini feshedebilir.

Olayda işçi hastalığın görülmekte olan işin niteliğinden kaynaklandığını ve yaşayışı için tehlikeli bulunduğunu ispatlarsa, sözleşmesini İşK.24/I,a hükmüne dayanarak feshedebilir[65].

---

61 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 577; **Süzek**, 694-695; **Akyiğit**, 218; **Tunçomağ/Centel**, 222.

62 **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 59; **Tunçomağ**, Yargıtay'ın 1988, 84, 85; **Ekonomi**, 465; **Narmanlıoğlu**, 423; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 577-578; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 820; **Süzek**, 695; M. Fatih **Uşan**, İşçinin Kendisinin İşi İle İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum Mudur?, Çalışma ve Toplum, 2008/2, 201 vd.; Hediye **Ergin**, Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Neden'le Feshi, MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 186 vd.

63 Y9HD., 10.4.1989, 231/3355, YKD., C.15, S.9, Eylül 1989, 1269. Aynı doğrultuda Y9HD., 5.5.1988, 5122/5373, Çimento İşveren, Temmuz 1988, 17.

64 Y9HD., 16.5.2007, 27796/15292, www.kazanci.com (25.9.2008).

65 "Somut uyuşmazlıkta davacı işçi, sağlık nedeni ile ağır işte çalışamayacağı gerekçesi ile iş sözleşmesini feshetmiş olup 4857 sayılı İş Kanununun 24/1-a maddesine göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa işçinin haklı fesih hakkı bulunmaktadır. Mahkemece yapılacak iş, davacının hastalığının veya rahatsızlığının başlamasına ve

9- İşyerinde beş aydan beri çalışmakta olan F, iş güvencesinin kapsamında değildir. İş güvencesinin kapsamına girmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından İşK.17'ye göre feshi halinde, haklı bir nedenin bulunmasına ve hatta diğer tarafa gerekçe bildirilmesine gerek yoktur. Bu nedenle, olayda işverenin, İşK.17'ye dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshetmesine engel yoktur.

Olayda üzerinde durulması gereken nokta, iş sözleşmesinin hangi anda ortadan kalkacağı hususudur. Kural olarak bildirimli fesih halinde, iş sözleşmesi bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkar. Öğretide hâkim olan görüşe göre, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde bildirim süreleri işlemez. İş sözleşmesinin askıya alınmasından önce başlayan bildirim süreleri, askı süresinde durur ve askının sona ermesiyle birlikte kaldığı yerden tekrar işlemeye başlar[86]. Askı dönemi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ise, bildirim süreleri askının sona ermesiyle işlerlik kazanır.

1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu özel bir düzenleme yapmış ve iş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde fesih bildirim sürelerinin işlemediğini hüküm altına almıştır (md.432/6).

İşçinin hastalığı nedeniyle raporlu olduğu ve işyerine gelemediği dönemde iş sözleşmesi askıdadır. Bu nedenle bildirim süreleri, iki aylık sürenin sonunda işlemeye başlayacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında aynı sonucu hükme bağlamıştır:

> *"Davalı işveren hizmet akdinin feshi iradesini davacının raporlu olduğu süre içinde açıklamıştır. Rapor süresi içinde fesih hukuki sonuçlarını doğurmaz. Ancak rapor süresinin sonunda fesih gerçekleşmiş olur."*[87].

Görüldüğü üzere, kararda askı dönemi içinde feshin hukuki sonuçlar doğurmayacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle, bildirim süreleri de askı süresi içinde işlemez. Bildirim süreleri askı süresinin sonunda işlemeye başlar[88].

10- Zorlayıcı sebep, önceden öngörülmeyen ve kaçınılamayan, kusurdan uzak ve dıştan gelen olaylardır. Zorlayıcı nedenler, doğal olaylardan (yağmur, deprem, şid-

---

gerekse tekrarlanmasına işyeri ve çalışma koşullarının neden olup olmayacağı, rahatsızlığın işin niteliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, davacının sağlığı veya yaşayışı için tehlike yaratıp yaratmadığı yönlerinde rapor alınmalı, bu rahatsızlığının davacının çalıştığı ve çalışması önerilen işlerde çalışmasına engel olup olmadığı gerekirse işyerinde aralarında sağlıkçıların da bulunduğu ve işten anlayan uzman bilirkişiler marifeti ile işyerinde keşif yapılmalı, bilirkişi mütalaasına başvurulmalı ve sonucuna göre feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı değerlendirilmelidir. Eksik inceleme ile feshin haklı nedene dayandığının kabulüne ve kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesi hatalıdır. ", Y7HD., 15.9.2014, 9984/17162; Aynı yönde, Y9HD., 18.3.2010, 865/207, www.kazanci.com (15.4.2015); Y9HD., 25.10.2005, 17424/34527, www.kazanci.com (15.4.2015); Y22HD., 17.12.2013, 774/29544, www.kazanci.com (15.4.2015); Y9HD., 8.9.2014, 33093/25458, www.kazanci.com (15.4.2015); Y9HD., 25.6.2009, 10473/17999, Çalışma ve Toplum, 2009/4, 184-185; Y9HD., 4.11.2010, 37806/31568, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 430-431.

[86] **Ekonomi**, 222; **Esener**, 629; **Süzek**, Askıya Alınma, 93; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 45; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 44; **Sümer**, Yargıtay'ın 1997, 104.

[87] YHGK., 10.10.1990, 9-32/467, Tekstil İşveren, Ocak 1991, 14. Aynı doğrultuda Y9HD., 18.2.1991, 13516/1861, Çimento İşveren, Mart 1992, 35, 36; Y9HD., 6.12.1994, 11216/17284, Çimento İşveren, Ocak 1995, 44; Y9HD., 23.12.1997, 18547/22278, Tekstil İşveren, Şubat 1998, 20; Y9HD., 22.10.1998, 12383/15074, Tühis, Şubat-Mayıs 1999, 75; Y9HD., 29.6.2006, 38607/19111, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 289, 290.

[88] Kararın değerlendirmesi için bkz. **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 46.

detli kar, don gibi) veya yasama ve yürütme organınca konulan yasaklar ve yapılan işlemlerden (işyerine el konulması, ithalat yasakları gibi) ve bunların yanı sıra kişilerin fiillerinden (iç savaş, isyan gibi) kaynaklanabilir[69].

İş Kanununda, işçinin zorlayıcı nedenlerle fesih hakkı ile işverenin zorlayıcı nedenlerle fesih hakkı farklı hükümlerde düzenlenmiştir.

İşçinin çalıştığı işyerinde *bir haftadan* fazla süre ile işin durmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması, işçiye iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verir (İşK.24/III)[70].

Bu hükümden hareketle iş sözleşmesinin zorlayıcı sebeple feshi için şu koşulların bulunması gerekir:

- İşin yerine getirilmesine engel bir durumun ortaya çıkması,
- Sözleşmeden dolayı borç yerine getirilirken, sözleşmenin devamında engelin ortaya çıkması,
- İş görme ediminin imkânsızlaşmasının zorlayıcı sebepten kaynaklanması,
- İmkânsızlığın bir haftadan fazla devam edecek olması,
- Zorlayıcı sebebin meydana gelmesinde tarafların kusurunun herhangi bir katkısının bulunmaması ve taraflarca öngörülemez olması gerekmektedir[71].

Zorlayıcı sebep yüzünden işyerinde faaliyetin bir haftadan fazla durması halinde, işçi dilerse bu bir haftadan sonra iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi, bir hafta içerisinde yarım ücret alır (İşK.40). İşçinin iş sözleşmesini feshetmemesi halinde, iş sözleşmesi askıda kalır ve askı döneminde işçinin iş görme, işverenin de işçiye ücret ödeme borçları ortadan kalkar.

---

[69] Geniş bilgi için bkz. Hasan **Kayırgan**, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019; Ertuğrul **Yuvalı**, İş Hukukunca Zorunlu Neden ve Zorlayıcı Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, 2013/2, 1 vd.

[70] "Maddede ifade edilen "zorlayıcı sebep"; işyerine, işletmeye ilişkin, kaçınılamayan ve önceden öngörülemeyen bir olay niteliğinde bulunup, işçinin, işyerindeki faaliyetini engellemeyen, çalışmasını güçleştirip, sıkıntı yaratmayan veya imkansız kılmayan nedenler bu kapsamda değerlendirilerek, işçiye 24/III. maddesi uyarınca iş akdini haklı nedenle fesih olanağı verdiği kabul olunamaz." YHGK., 9.4.2008, 9-315/319, www.kazanci.com (15.4.2015); "İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz. Ancak, sel, kar, deprem gibi doğa olaylar sebebiyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir. İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise değinilen madde kapsamında olmayıp, aynı Kanunun 24/III maddesinde düzenlendiği üzere işçiye derhal fesih hakkı veren nedenlerdir. 4857 Sayılı Kanunun 40. maddesi uyarınca, işçinin zorlayıcı sebeplerle Kanunun 25/III maddesi kapsamında kalan "çalışılmayan süreler" için yarım ücret ödenir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı sebeplerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak, 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir." Y7HD., 10.6.2013, 3824/10929, www.kazanci.com (15.4.2015); "Somut olayda davacı işçi işyeri hekimi olarak çalıştığı sırada Tekirdağ Tabip Odası Başkanlığı tarafından davacının birden fazla işyerinde işyeri hekimliği yapmasına bağlı olarak işyeri hekimliği hizmeti verdiği işçi sayısının 100'ü aşması sebebiyle çalışma onayı iptal edilmiştir. Sözü edilen iptal işleminin ardından davacının işyerinde işyeri hekimi olarak çalışması mümkün değildir. İşçiye bağlı olarak gelişen ve işçiyi işyerinde çalışmakta alıkoyan sözü edilen neden, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/III. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Davalı işveren feshi zorlayıcı nedene dayanmakla kıdem tazminatının kabulü yerinde ise de davacı işçinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Mahkemece ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır." Y9HD., 11.6.2013, 13656/17831, www.kazanci.com (15.4.2015).

[71] **Kayırgan**, Zorunlu ve Zorlayıcı, 89.

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması ise, işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verir (İşK.25/III).

İşverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren zorlayıcı sebepler ile işçiye iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren zorlayıcı sebepler farklıdır[72]. Gerçekten, işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilmesi için zorlayıcı sebebin işyerinde değil; işçinin şahsında meydana gelmiş olması gerekir. Bir diğer ifade ile işvereni iş vermekten alıkoyan bir sebep İşK.24/III'e göre işçiye; işçinin iş görme borcunu ifasından alıkoyan sebep ise İşK.25/III'e göre işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih imkânı verir[73]. İşyerine çığ düşmesi, işyerinde yapılan üretimin daha sonra yasaklanması, savaş çıkması gibi haller işçiye; yolların kapanması nedeniyle işçinin işyerine gelememesi, işçinin ikamet ettiği mahallenin karantinaya alınması gibi sebepler işverene, iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren zorlayıcı nedenlere örnek teşkil eder[74] [75].

Bununla birlikte makine ve fırınların revizyonu, mevsimlik satışların durması, stok fazlalığı, ekonomik darboğaz zorlayıcı neden olarak kabul edilemez[76].

Yargıtay kararlarında hapis cezası nedeniyle işçinin işyerine gidememesi halinde iş görme ediminin yerine getirilmemesinin zorlayıcı nedene dayandığı kabul edilmektedir[77]. Ceza mahkemesi hüküm verirken kişinin işlediği suçtan dolayı kusurlu ol-

---

[72] "İş Kanunu'nun 17. maddesinin 3 sayılı bendi uyarınca "işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması" halinde işveren bildirimsiz fesih hakkını kullanabilir. Aynı Yasanın 16. maddesinin 3. sayılı bendi uyarınca ise "işçinin çalışığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa" bu takdirde işçi bildirimsiz fesih hakkını kullanabilir. Görülüyor ki zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa" bu takdirde işçi bildirimsiz fesih hakkını kullanabilir. Görülüyor ki zorlayıcı sebeplerden 17. maddedeki işçiye ilişkin olup bildirimsiz fesih yetkisi işverene. 16. maddedeki işyerine ilişkin olup fesih yetkisi aittir. O halde işçiye ilişkin zorlayıcı sebep halinde işçi, işyerine ilişkin zorlayıcı sebep halinde de işveren bildirimsiz fesih yetkisini kullanamaz. Bu nedenlerle mahkemece, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen özel daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bozulmalıdır.", YHGK., 21.3.1979, 9-851/291. www.kazanci.com (15.4.2015).

[73] **Ekonomi**, 213; **Erkul**. 151; **Kayırgan**. Zorunlu ve Zorlayıcı, 152.

[74] **Süzek**. 692, 701-702; **Centel**. 185. 186; **Ekonomi**, 202, 213; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**. 585, 601; **Esener**, 240; **Saymen**. 580.

[75] "Öncelikle belirtmek gerekir ki yabancı uyruklu bir işçinin Türkiye'de çalışmasının bir takım zorluklar ortaya çıkaracağı kaçınılmazdır. Ancak burada asıl önemli olan davacı işçinin başlangıçta onanmayan denklik belgesinin sonradan istenmesi karşısında müşkül bir durumda kaldığı ve sonuçta bunu sağlayamadığı açık seçik ortadadır. Sonradan oluşan bu olumsuz durum 1475 S.İş K. 17/III. maddesi kapsamına giren "zorlayıcı sebep" olarak değerendirilmelidir. Dairemizin kararlık kazanmış uygulamalarında işyeri dışında işyeri ile ilgili olmayan bir suç nedeniyle işçinin tutuklanması hali "zorlayıcı sebep" olarak nasıl düşünülmüş ise, bu somut olayda da "cenklık belgesinin" sağlanamamış olması da aynı şekilde değerlendirilmelidir.", Y9HD., 17.1.2002, 15931/348, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**. Zorlayıcı Nedenle Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Tekstil İşveren. Mart 2002, 32 vd.

[76] **Centel**. 185; **Ekonomi**. 202; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 585.

[77] "... Somut olayda davacı işçinin, yaptığı işle ya da işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan dolayı (tahsis edilmemesi gereken krediyi sağlamak amacıyla dolandırıcılık yapmak) 2 yıl 8 ay 2 gün hapis cezası ile cezalandırıldığı ve bu kararın Yargıtay tarafından da onanarak kesinleştiği anlaşılmıştır. Davacı işçi, kararın kesinleşmesi üzerine 27.06.2013 tarihinde cezanın infazı için cezaevine girmiş, 22.07.2014 tarihinde koşullu salıverilmesi gerekirken Bursa 2. İnfaz Hakimliğinin 23.07.2013 tarih ve 2013/1242 E-2013/1240 K. Sayılı kararı ile 22.07.2014 tarihine kadar cezanın, denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infazına karar verilmesi nedeniyle 27.06.2013-23.07.2013 tarihleri arasında cezaevinde kalmıştır. Davacının cezaevinde hükümlü olarak kaldığı süre 4857 sayılı Yasanın 25/3 bendinde belirtilen 1 haftalık süreden fazladır. Kaldı ki davacı tutuklu ya da gözaltında kalmamış, kesinleşen cezanın infazı için cezaevine alınmıştır. Yani

duğunu belirlemektedir. Zorlayıcı neden ise kusurdan uzak bir kavramdır[78]. Zorlayıcı nedenin önemli unsurlarından biri de öngörülmezliktir. Öngörülmezlikten kasıt ise olayın değil sonuçlarının öngörülememesidir. Kişi suçu işlerken bunun bir cezasının olabileceğini öngörebilecek durumdadır. Türk Ceza Kanunu'nun 4. maddesi hiç kimsenin kanunu bilmediğini idd a edemeyeceğini kabul etmiştir. Bu hüküm doğrultusunda zorlayıcı neden için gereken öngörülmezlik ilkesi bulunmamaktadır[79]. Bu yönleriyle hükümlülük halinin zorlayıcı neden sayılamayacağı kanaatindeyiz.

İşyerinde, işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde, işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir (İşK.40). Bir haftalık sürenin dolmasından sonra, işveren iş sözleşmesini dilerse feshedebilir. Feshetmediği takdirde, iş sözleşmesi askıda kalır ve işçi bu süre için ücret isteyemez[80].

Olayda toprak kayması nedeniyle işyerinde faaliyetin durması, İşK.24/III hükmüne göre, işyerinde çalışan işçilere iş sözleşmelerini bildirimsiz fesih hakkı veren zorlayıcı nedendir. Bu necenle işverenin işyerinde faaliyetin durmasını gerekçe göstererek, işçilerin iş sözleşmelerini feshetmesi yerinde değildir. Başka bir ifade ile toprak kayması nedeniyle işyerinin kapatılması işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren bir neden değildir.

11- İş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilmesi halinde ispat yükü, sözleşmeyi haklı nedenle feshedeni taraf üzerindedir. Genel olarak normal ve mutat bir durumun aksini, yani istisnai durumu iddia eden taraf, bunu ispat etmekle yükümlüdür. İş ilişkisinin devamı normal ve mutat bir durumdur. Oysa iş sözleşmesinin feshini haklı kılan bir nedenin ortaya çıkması istisnai bir durumdur. Bu nedenle, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde, ispat yükü işçiye; işverenin feshinde ise işverene düşer[81].

Yargıtay'a göre,

> *"Bundan başka haklı sebepleri işverenin ispat etmesi gerekir. Davalı işveren ileri sürdüğü fesih sebeplerini ispat edememiştir. Dinlettiği tanıklar bu konuda açık bilgiyi verememişlerdir... Bu konuda ispatla davacının (işçinin) yükümlü tutulması isabetli değildir."*[82].

---

hükümlüdür. Yine davacının iş sözleşmesi, 4857 sayılı Yasanın 25/4 fıkrası kapsamında değil aynı Yasanın 25/3. fıkrası kapsamında feshedildiği de açıkça bildirilmiştir .... Davacının hükümlü olarak cezaevinde kaldığı süre gözetildiğinde, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Yasanın 25/3. fıkrasında düzenlenen 1 haftadan fazla süre ile davacının işyerinde çalışmasını engelleyen zorlayıcı bir neden olduğu anlaşılmakla işe iade davasının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...". Y7HD., 24.11.2014, 16477/20100.

78 **Kayırgan**, Zorunlu ve Zorlayıcı, 23.

79 **Kayırgan**, 124-125.

80 Yarım ücretten yalnızca gelir vergisi ve damga vergisi kesileceği, prime esas kazanca dahil olmadığından sigorta primlerinin kesilmeyeceği yönünde bkz. **Kayırgan**, Zorunlu ve Zorlayıcı, 147.

81 **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 53; Aynı Yazar, Askıya Alınma, 48; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 62; **Ekonomi**, 195.

82 Y9HD., 7.11.1989, 6459/9590, Kamu-İş, Ocak 1990, 8. "... devamsızlık olgusunun ve davalı işveren tarafından yapılan feshinin haklı olduğunun ispat yükü kendisinde olan davalı işveren tarafından ispat edilemediği sonucuna ulaşılmaktadır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.", Y9HD., 15.9.2011, 19373/31996, www.kazanci.com (15.4.2015). Ayrıca bkz. Y9HD., 2.11.1998, 13711/15477, İşveren, 17; Y9HD., 14.12.2004, 3152/27742, www.kazanci.com (25.9.2008).

12- İş Kanununun 109. maddesine göre, bildirimler ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığı yapılır; bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir.

Yargıtay'a göre,

"... kendisine fesih yazısı tebliğ edilen, ancak yazıyı tebellüğ etmeyen işçi açısından, fesihten haberdar olduğuna göre tebellüğden imtina etmiş olması feshin gerçekleşmesine engel değildir"[83].

Bu nedenle işçinin tebligatı almamış olması, feshin yapılmadığı anlamını taşımaz.

13- İş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erciren taraf, karşı tarafa bildirmiş olduğu sebeplere bağlıdır. Önceden mevcut olan veya daha sonra ortaya çıkan başkaca haklı sebepler ileri sürülemez. Bununla birlikte bircen çok haklı sebebe bağlı olarak fesih hakkını kullanan taraf, bu sebeplerden sadece birisinin gerçekleştiğini ispatlamış olması, feshin haklı nedenle fesih teşkil edebilmesi için yeterlidir[84].

Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir:

"Fesih iradesi bozucu yenilik doğuran bir irade açıklaması olduğundan 27.11.2002 tarihi itibarıyla sonuçlarını doğurmuş olup bundan sonra fesih iradesinin sebep yönünden değiştirilmesi doğru değildir. Davacıya isnat edilen nitelikli dolandırıcılık eylemi iş akdinin feshinden sonra söz konusu olup Ağır Ceza Mahkemesince yapılan yargılama sonunda da isnat olunan fiilin sübut bulmadığı gerekçesi ile beraat kararı verilmiş bulunduğundan feshin işveren tarafından haklı neden bulunmadan 27.11.2002 tarihinde gerçekleştiği kabul edilmelidir."[85].

Bu nedenle olayda işverenin önceden ileri sürdüğü sebebi değiştirmesi mümkün değildir.

14- İşK.25/II,a'ya göre, "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" halinde işveren iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir.

---

83 Y9HD., 24.1.1991, 9602/512, Tekstil İşveren, Nisan 1992, 41, 42.

84 **Süzek**, 709, dn.106; **Ekonomi**, 195; **Centel**, 175; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 575. Ayrıca bkz. Gaye **Baycık**, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu, Leça İHSGHD, 35, 2012, (77-103), 86 vd.; G. Çağlar **Çopuroğlu**, Geçersiz Fesihlerde Tarafların Fesihten Sonra Öğrendikleri veya İşe İade Sürecindeki Kusurlu Davranışlarının Davaya Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: Prof.Dr. Tankut Centel, İstanbul 2016, (171-193), 171 vd.; Hazal **Tolu**, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, 78 vd.; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, 293.

85 Y9HD., 13.6.2006, 34209/17303, Çalışma ve Toplum, 2006/11, 222-223. Ayrıca bkz. Y9HD., 25.9.1997, 11188/16398, Tühis, Mayıs-Haziran 1997, 43. Kararın değerlendirmesi için bkz. **Sümer**, Yargıtay'ın 1997, 127. "Oysa, dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğince: davalının fesih yazısında ileri sürdüğü fesih sebebi olan, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar ettiği hususu yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda fesih şartlarının oluştuğu davalı işveren tarafından ispat edilememiştir. Öte yandan cevap dilekçesinde her ne kadar fesih yazısında belirtilmeyen amirine küfür etmesi hususunu ileri sürmüş ve buna da fesih sebebi olarak dayanmış ise de, dayanılan fesih sebebinin değiştirilemeyeceği, kaldı ki, bu hususun dahi ispat edilemediği sonucuna ulaşılmaktadır.", Y9HD., 19.11.2009, 10684/32319, Çalışma ve Toplum, 2010/25, 500-502.

OLAY 14

İşçinin işvereni yanıltmış olmasını bir fesih nedeni olarak kabul edebilmek için işçi tarafından beyan edilen gerçeğe aykırı hususların sözleşmenin *esaslı noktalarına* ilişkin olması gerekir.

İşverenin fesih hakkını kullanabilmesi için, işçinin işvereni sözleşmenin yapılması sırasında yanıltmış olmalıdır. Sözleşmenin yapılmasından sonra ortaya çıkan yeni sonuçlar yanıltma teşkil etmez[56].

Olayda güvenlik görevlisi olarak işe alınacak bir işçi açısından sabıkasının olup olmaması sözleşmenin esaslı noktalarından birisidir. Bu nedenle işverenin sabıkası olduğunu gizleyen K'nın iş sözleşmesini feshetmesi yerindedir[57].

15- İş Kanununun 25. maddesine göre, "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini

---

56 "Davacı işe girdiği tarihte hakkında sonuçlanmış bir soruşturma bulunmadığından brokerlik yapamayacağı durumda bulunmamıştır. Bu nedenle işvereni hizmet akdinin yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalardan biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisince bulunmadığı halde bulunduğunu ileri sürmesi veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması söz konusu değildir. Bu nedenle fesih ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri yapılmış sayılamaz. Gerçekten davalı fesih bildiriminde İş Kanunu 17/II. maddesindeki zorlayıcı sebebe dayandığına göre ihbar tazminatı talebinin reddi yerinde ise de kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken mahkemece yazılı şekilde reddi hatalıdır.", Y9HD., 28.9.2005, 904/31504, www.kazanci.com (15.4.2015); "Somut olayda, davalı işveren tarafından davacının davalı şirkette çalışmak için verdiği bilgilerin gerçeğe uygun olmadığının yine davacı tarafından verilen dilekçe ile ortaya çıktığından bahisle davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanununun 25/II-a maddesi gereğince feshedildiği anlaşılmaktadır. İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonucunda, davacının işe iadesine karar verilmiş iken davalı tarafın istinaf başvurusu sonucu Bölge Adliye Mahkemesince sözleşmenin esaslı unsurlarından olmamakla birlikte davacı tarafça başvuru sırasında eksik ve yanlış bilgi verildiği, güven ilişkisinin sarsıldığı işverenden iş ilişkisinin sürdürülmesinin makul ölçülerde beklenemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğinden; davacının davalı işverende çalışmak için başvurduğu 30.09.2015 tarihli başvuru formunda "daha önce çalıştığı kuruluş adı" bölümünde bulunan iki sütuna çalıştığı iki işvereni belirttiği, davacının karpal tunel sendromu rahatsızlığına ilişkin evraklarını ibrazından sonra davalı şirketin davacıdan yeniden geçmiş çalışmalarının bildirilmesinin istenildiği, bunun üzerine davacının 20.10.2016 tarihli dilekçesinde başvuru formunda bildirmediği önceki işverenleri de belirttiği, akabinde davalı işverence bu yönde bir bilgilendirmenin işe müracaat sırasında yapılmış olması halinde davacının işe başlatılmayacağı, davacının bilgi saklamasının ve gerçeğe aykırı bilgi vermesinin idari ve yasal olarak kabul edilebilecek nitelikte olmadığı belirtilerek iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir. Ne var ki, davacının işe müracaatı sırasında başvuru formunda bulunan iki sütuna öncesden çalıştığı iki işvereni belirterek çalıştığı diğer işverenleri yazmamış olmasının güven zedeleyici bir işlem olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Davacı işçinin işe müracaatı sırasında kendi özelliğiyle ilgili bir hususu da gizlemediği açıktır. Dosya kapsamına göre, davalı işverenin davacıya ilişkin feshinin gerek haklı gerekse geçerli bir nedene dayanmadığı ortada iken davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."; Y22HD., 23.5.2018, 5160/12762, **Demircioğlu Korkmaz Kaplan**, 278. "Bir işçinin sendikaya üye olup olmadığı sorusuna doğru yanıt vermemesi ise yanıltma olmayacaktır.",

57 "Davacı davalıya ait işyerine güvenlik görevlisi olarak girerken doldurduğu form dilekçesinde sabıkası olduğu halde yokmuş gibi beyanda bulunduğu ve bu yalan beyanın hizmet sözleşmesi sürerken davalı işveren tarafından ortaya çıkarıldığı bunun üzerine hizmet sözleşmesinin altı günlük iş süresi içerisinde sona erdirildiği tüm dosya içeriğindeki ve özellikle Cumhuriyet Savcılığı cevabi yazısından anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi 1475 sayılı İş Kanununun 17/II.a bendindeki hali oluşturur.", Y9HD., 22.1.1998, 19393/432, Tekstil İşveren, Mayıs-Haziran 1998, 15. Aynı yönde, "1475 Sayılı İş Kanunu'nun 17/II-a maddesinde: "Hizmet akdi yapıldığı sırada, bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisince bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması" ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun olmayan bir hali oluşturur. Davacı işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde ise giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermiştir. Daha sonra davalı işveren durumu öğrenmesi üzerine anılan kural uyarınca fesih yetkisini kullanmıştır. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı açıktır. O halde davanın reddine karar verilmelidir.", Y9HD., 6.6.2000, 4727/7993. Çimento İşveren, Temmuz 2000, 44.

bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.".

Olayda işçi D'nin kıdemi dört yıldır ve bildirim süresi sekiz haftadır. Sekiz haftaya altı haftanın eklenmesi ile bulunan süre olan on dört haftalık süre dolmuştur. İşveren yirmi haftadan bu yana işe gelmeyen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Acaba işverenin D'nin savunmasını alması gerekir mi?

Bu konuda Yargıtay daireleri farklı yönde kararlar vermiştir:

Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre,

"Somut uyuşmazlıkta; davacının hastalığı nedeniyle raporlu olduğu günler çalışma süresine göre ihbar önelini altı hafta aşmış durumdadır. Ancak davacının verimsizliğinden (raporlu olması) kaynaklanan nedenle iş akdinin feshedilmesine rağmen davacı işçinin fesih öncesi savunmasının alınmadığı anlaşılmaktadır. Davranış ve verimliliğe dayalı fesihte savunma alınmaması feshi geçersiz kılacağından, Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalıdır."[88].

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise uzun süre hastalık halinde işçinin savunmasının alınmasını gerekli görmemiştir[89].

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu içtihat farlılığını şu yönde gidermiştir:

"İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde savunma alınıp alınmayacağı öğretide de tartışılmış olup, ekseriyetle bekleme süresini aşan işe devamsızlık hâlinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda, fesihten önce işçiden savunma alınmasının gerekmediği ifade edilmiştir.

Bu açıklamalar ışığında işçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı, işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili bir neden olmadığı gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin son fıkrası uyarınca haklı nedenle derhal fesihlerde, fesihten önce işçiden savunma alınmasını düzenleyen aynı Kanun'un 19'uncu maddesinin ikinci fıkrası uygulanmayacağından, işverenin fesihten önce savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Hâl böyle olunca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekmediği sonucuna varılmıştır."[90].

---

[88] Y9HD., 23.1.2017, 2983/510, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Uzun Süreli Hastalık Nedeniyle İş Akdinin Feshinde De Savunma Alma Zorunluluğu, Tekstil Hukuk Eki, 2018/119. Kararı isabetsiz bulan Şahlanan'a göre, "Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz kararda da belirttiği Kanun'un 25/II, b'de belirtilen ihbar önellerine altı hafta eklenerek bulunacak sürece işçinin raporlu olmasının verimsizliğinden kaynaklanan bir sebep olarak değerlendirmesini de paylaşmak mümkün değildir. Söz konusu düzenlemeyle yasa koyucu matematiksel bir ölçü koymuş, rapor süresinin hangi sağlık nedeninden kaynaklanırsa kaynaklansın (iş kazası, herhangi bir kaza veya hastalık) söz konusu süre sonunda işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Aynı durum 25'inci Madde'nin II Bendi hariç diğer bentleri için de (I, III, IV) söz konusudur. Söz konusu durumlarda fesih için savunma alınması için bu durumları işçinin verimsizliği ya da davranışları ile irtibatlandırmak isabetli bir yaklaşım değildir.".

[89] Y22HD., 18.5.2015, 12892/17746.

[90] YİBK., 19.10.2018, E. 2017/9, K.2018/10, RG: 9.5.2019/30769.

OLAY 14

Kanaatimce İçtihadı Birleştirme Kararı yürürlükteki hukuka uygundur. Kanun koyucu savunma alma zorunluluğunu sadece iş güvencesinin kapsamında yer alan işçiler için "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez" hükmü ile sınırlandırmıştır. Ayrıca aynı hükümde yer alan "Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmü ile ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle bildirimsiz fesih halinde savunma alma zorunluluğunun bulunmadığını vurgulamıştır. Bir haklı fesih nedeni olan uzun süre hastalık halinin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir geçerli sebep olarak değerlendirmek isabetli değildir. Belirtmek gerekir ki, iş güvencesinin kapsamında yer alan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde aranan savunma zorunluluğunun yapılacak bir Kanun değişikliği ile iş sözleşmesinin işveren tarafından İşK.25/II'de yer alan sebeplerle fesihlerde de uygulanması yerinde olacaktır.

OLAY 15

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİ YENİ İŞVERENİN SORUMLULUĞU

OLAY

İ'ye ait bisküvi fabrikasında üç aydan bu yana belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan A, fabrikada sağlıklı olmayan koşullarda üretim yapıldığını 1.5.2015 tarihinde Belediye Zabıta Müdürlüğü'ne bildirmiştir. Hakkındaki şikâyeti öğrenen İ, A'nın iş sözleşmesini, 5.5.2015 tarihinde asılsız ihbar ve şnatta bulunduğu gerekçesiyle feshetmiştir. Belediye Zabıta Müdürlüğü yetkililerince işyerinde yapılan inceleme sonucunda burada yapılan üretimin insan sağlığına zararlı olduğu saptanmış ve İ'ye işyerini bir ay süreyle kapatma cezası verilmiştir.

İşyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine göre bir işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için önce işyeri disiplin kurulunun bu doğrultuda karar alması gerekmekedir. B, işyerinden izinsiz bir koli bisküviyi işyerinden çıkarırken işyeri güvenliği tarafından yakalanmış ve durum bir tutanakla işverene bildirilmiştir. İşveren aynı gün B'nin iş sözleşmesini feshettiğini kendisine bildirmiştir.

İşveren aynı işyerinde çalışan C'nin iş sözleşmesini işe izinsiz ve mazeretsiz dört günden beri gelmediği gerekçesi ile feshettiğini sözlü olarak bildirmiştir.

D, İ'ye ait bisküvi fabrikasında satış ve pazarlama müdürü olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bir başka bisküvi fabrikasının sahibi E, D'ye yüksek bir ücretle kendi fabrikasında aynı işte çalışmasını önermiştir. Bunun üzerine D, işyerinden ayrıldığını İ'ye söylemiş ve aynı gün E'ye ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. İ ile D arasında yapılan iş sözleşmesinde, işten ayrıldıktan sonra iki yıl süreyle aynı bölgede bir başka bisküvi fabrikasında satış ve pazarlama müdürü olarak çalışmayacağı aksi takdirde 10 aylık ücreti kadar ceza koşulu ödeyeceği hükmü yer almaktadır.

SORULAR

1- A, İ'ye karşı dava açmak suretiyle,

a) İşe iade,

b) İhbar tazminatı,

c) Sözleşmenin sona ermesinden sonra boşta geçen süre için maddi ve ayrıca manevi tazminat,

d) Kıdem tazminatı,

e) Kötüniyet tazminatı talebinde bulunabilir mi?

2- İşyerinde elli işçi ve A bu fabrikada sekiz aydan beri çalışıyor olsa idi yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi?

3- İ ile A arasındaki sözleşme iki yıl için yapılmış belirli süreli bir sözleşme olsaydı yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi? A, bu durumda kıdem tazminatı isteyebilir miydi?

4- İşverenin, B'nin iş sözleşmesini disiplin kurulu kararı olmaksızın feshetmesi hukuka uygun mudur?

5- C, iş sözleşmesinin sözlü olarak feshedilmesinin hukuka aykırı olduğunu iddia etmektedir. İddianın yerindeliğini tartışınız.

6- I, Satış ve Pazarlama Müdürü D'nin ayrılması nedeniyle uğramış olduğu zararı E'den isteyebilir mi?

CEVAPLAR

1- Hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri hakkında hüküm ifade eden bildirimsiz fesih yoluyla iş sözleşmesi feshedildiğinde, gerçekte haklı bir nedenin bulunmaması veya ileri sürülen haklı sebebin ispat edilememesi veya fesih hakkının süresi içerisinde kullanılmaması halinde yapılan fesih *haksız fesih*tir[1].

Bildirimsiz fesih hakkının kullanılabilmesi için Kanunda düzenlenen haklı sebeplerden birinin bulunması gerekir. Bu sebeplerden birinin bulunmaması, fesih hakkının süresi içerisinde kullanılmaması, dayanılan haklı sebebin ispat edilememesi, iş sözleşmesi feshedilirken toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde fesih için öngörülen (disiplin kurulunun karar vermesi gibi[2]) yöntemlere uyulmamış olması veya ileri sürülen sebebin gerçekte iş sözleşmesinin feshini gerektiren haklı bir sebep olmaması halinde fesih, haksız fesih olarak kabul edilir[3].

Buna göre, aşağıdaki şu hallerde fesih, *haksız fesih* kabul edilir:

- Bildirimsiz fesih hakkının kullanılabilmesi için Kanunda düzenlenen haklı sebeplerden birisinin bulunmaması,
- Feshin yazılı olarak yapılmaması,
- Fesih hakkının süresi içerisinde kullanılmaması,
- Dayanılan haklı sebebin ispat edilememesi,

---

1 **Süzek**, 711; Halûk Hâd **Sümer**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları (Karar İncelemesi), Tühis, Şubat 1992, 4; N. Binnur **Tulukçu**, Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları, GSÜHFD., Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, 555 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 249; Serkan **Elmas**, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2018, 61 vd.; Nüvit **Gerek**, İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötüniyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/2, 1 vd.; E. Tuncay **Senyen Kaplan**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36, 17 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Bir Neden Olmaksızın İşverence Feshi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Aralık 2009, 2-5.

2 Sarper **Süzek**, İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Yaroıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 82, 83.

3 **Sümer**, Belirli Süreli, 4; **Centel**, 195; **Süzek**, 711; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 865-866; **Uşan**, İş Hukuku, 125; **Kaplan**, 168; **Başbuğ/Yücel Bodur**, 216.

- İş sözleşmesi feshedilirken toplu iş sözleşmesince ya da iş sözleşmesinde fesih için öngörülen (disiplin kurulunun karar vermesi gibi) yöntemlere uyulmamış olması.

İşçinin, "işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması", işverene işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verir (İşK.25/II,b).

İşK.25/II,b uyarınca işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçinin ihbarının, işveren yönünden hem şeref ve haysiyet kırıcı hem de asılsız olması gerekir. Bu nedenle asılsız olmayan ihbarlar işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı olsa bile, işveren işçinin iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshedemez[4].

Yargıtay bir kararında, davacının çalıştığı müessese müdürü ve nöbetçi amiri hakkında bir gazeteye gerçeğe uymayan haber vermesinin işverene bildirimsiz fesih hakkı vereceği, bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı talep edilemeyeceği sonucuna oy çokluğu ile ulaşmıştır[5].

Yargıtay işçinin işveren tarafından kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adresini kullanarak işveren hakkında hakaret içeren sözler kullanmasını haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir[6].

Olayda Belediye Zabıta Müdürlüğü yetkililerince, işyerinde sağlıklı olmayan koşullarda üretim yapıldığı belirlenmiş ve işyerini kapatma cezası verilmiş olması, yapılan ihbarın asılsız olmadığını göstermektedir.

---

[4] **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 53-54; **Narmanlıoğlu**, 441; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 841; **Tunçomağ/Centel**, 228. İşçinin eleştiri hakkı kapsamındaki ifade özgürlüğünü kullanmasının haklı fesih nedeni oluşturmayacağı yönünde bkz. **Süzek**, 682; Sezgi **Öktem Songu**, Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C.I, İzmir 2014, 636 vd.

[5] Y9HD., 2.5.1989, 2074/4174, YKD., C.16, S.3, Mart 1990, 377. "Dosya çeriğine göre davalı çalışanları ile davalının denetimini yapan mülki amirlerin faaliyet alanı ile ilgili usulsüz işlemler yaptığı, yolsuzluklar olduğu, vali yardımcısının bunlara göz yumduğu, vakıf tarafından vali yardımcısının eşine araç alındığı, polis memurlarının rüşvete teşvik edildiği yönünde davacının el yazısı ile dilekçe kaleme aldığı, bu dilekçenin istifa eden bir işçi tarafından imzalandığı, bu dilekçe üzerine işlem yapıldığı, soruşturma sonunda davacının ve diğer işçinin yazma konusunda birbirlerini suçladıkları ve dilekçede öngörülen olaylar hakkında bilgileri olmadıklarını beyan ettikleri anlaşılmaktadır. Davacı tarafından kaleme alınan yazıda, vakıf çalışanları ve denetimini yapan kişiler usulsüzlük ve yolsuzlukla suçlanmıştır. Bu durum soruşturmaya neden olmuştur. Davacı ve imzalayan işçi dilekçedeki olaylar hakkında bilgisi olmadığını belirtmiş, bu şekilde dile getirilen usulsüzlük ve yolsuzluklar isnat niteliğinde kalmıştır. Davacının davranış, işverenin ve çalışanlarının şeref ve haysiyetini kırıcı asılsız ihbar ve isnat niteliğindedir ve işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesi işverer açısından beklenmez bir hal almıştır. Bu davranışın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I.b madcesi kapsamında kalıp kalmadığı, haklı nedenle fesih hakkının aynı yasanın 26. maddesi uyarınca süresinde kullanılıp kullanılmadığı, geçerli nedeni etkilemediğinden, inceleme konusu yapılmamış ve açılacak kıdem ve ihbar tazminatında değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.", Y9HD., 14.7.2008, 42699/20145, www.kazanci.com (16.4.2015).

[6] "Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamına göre davacının görevi çereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak iş akdi daha önce feshedilen S. A. ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere çeşitli e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b.maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD., 13.12.2010, 447/37516, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşyerinde İşvererce Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgili Olmayacak Şekilde Kullanma- Haklı Fesih, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2012/68, 2-5.

İşçi A'nın bu işyerinde üç aydan beri çalışıyor olması onun iş güvencesinin kapsamı dışında olduğu anlamını taşır. Olayda işçinin iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Haksız feshin hukuki sonuçları Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir[7]. Belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından haksız feshin sonuçları farklıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin haksız feshinin hukuki sonuçları işçinin iş güvencesinin kapsamında olup olmamasına ve haksız feshin işveren ya da işçi tarafından yapılmasına göre değişkenlik gösterir.

İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesini, işveren, haklı sebep olmaksızın derhâl feshederse, işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, ihbar tazminatı olarak isteyebilir (TBK.438/1)[8]. İşçi ayrıca koşulları varsa kötüniyet tazminat, sendikal tazminat ve kıdem tazminatına hak kazanır. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin *altı aylık* ücretinden fazla olamaz (TBK. 438/3). Öğretide bu tazminat *haksız fesih tazminatı* olarak adlandırılır.

Haksız fesih tazminatına hükmedip hükmetmemek veya altı aylık ücreti geçmemek kaydıyla miktarını belirlemek hâkimin takdirine bağlıdır[9]. Haksız fesih tazminatı iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde uygulama alanı bulur[10]. Haksız fesih tazminatının hesabında işçinin çıplak ücreti esas alınır.

---

7 **Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 250. "Haksız fesih halinde, taraflarda yaptırım öngörebilirler. Nitekim sözleşmelerle haksız fesih halinde cezai şart veya bu nitelikte ödemeler kararlaştırılmaktadır."

8 **Süzek**, 712; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 872-874; Polat **Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 15; Fatma Burcu **Savaş**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, 227; Sabahattin **Yürekli**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011, 249; **Başbuğ Yücel Bodur**, 216.

9 "Somut olayda, davacının çalıştığı süre bakımından sigortasının bildirilmediği konusunda davalı apartmanı bakanlığa şikayet ettiği ve hizmet tespit davası açtığı anlaşılmaktadır. Davacının bakanlığa şikayetinin davalı apartmana tebliğinden altı gün sonra iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacının açtığı hizmet tespit davasında da sonuç olarak davacının sigortasız çalıştırıldığı günlerin tespit edildiği ve verilen kararın ilgili Yargıtay Dairesi tarafından onanmak suretiyle kesinleştiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar mahkemece davacının iş sözleşmesinin davalı işverence kötüniyetli olarak feshedildiğinin davacı tarafça ispatlanamadığı gerekçesi ile kötüniyet tazminatının reddine karar verilmiş ise de; dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, davacının davalı apartmanı şikayet etmesinin öğrenilmesinden kısa süre sonra haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiği hususları dikkate alındığında feshin kötüniyetli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir." Y22HD., 2.3.2016, 33470/6083, www.kazanci.com (9.8.2019). Kararı değerlendiren Doğan Yenisey'e göre, "Kötüniyeti ispat yükü işçiye düşmekle birlikte olaylar arasındaki kronolojik sıralama ve yakınlık kötüniyetin ispatında yararlanılan ölçütlerden biri olarak karşımıza çıkar." Kübra **Doğan Yenisey**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, 413.

10 **Narmanlıoğlu**'na göre, "Borçlar Kanununun 438 nci maddesi, İş Kanununun kapsamında olan fakat iş güvencesinden yararlanamayan işçiler hakkında da uygulama alanı bulacaktır. Başka bir söyleyişle, süresi belirsiz sözleşmeyle çalışan, İş Kanunu kapsamında olan ancak iş güvencesi hükümleri uygulanmayan işçiler işverenin yaptığı haklı sebebe dayanmayan feshinde fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı hesaplanabileceği miktarda tazminata hak kazanacaklardır (BK.m.438/1)." 347 Haksız fesih tazminatı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Hazal **Tolu**, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, 198 vd., 213vd., 222 vd.

İş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi halinde işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir.

Bu açıklamalar ışığı altında, A'nın İ'ye karşı dava açmak suretiyle isteyebileceği hususları değerlendirebiliriz:

a) İşyerinde üç aydan bu yana çalışmakta olan A'nın iş güvencesi kapsamına girmediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle A işe iadesini isteyemez.

b) İşK.17/4'de usulsüz fesih halinde, bildirim sürelerine uymayan tarafın bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarınca karşı tarafa tazminat ödemek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Bu tazminata öğretide *ihbar tazminatı* adı verilmektedir[11].

İhbar tazminatı teknik anlamda bir tazminat değildir. Bir diğer ifade ile fesihte bulunan tarafın kusuru bulunmasa ve usulsüz feshe maruz kalan tarafın, hiçbir zararı olmasa dahi, sözleşmesi feshedilen taraf, bu tazminatı almaya hak kazanır[12]. İhbar tazminatının hesabında, ücrete ek olarak, işçiye sözleşme veya kanun gereğince sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün çıkarların brüt tutarı dikkate alınır[13]. Ancak ihbar tazminatının miktarı iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir[14]. Bildirim sürelerinin sözleşme ile artırılması halinde, ihbar tazminatının hesabında da sözleşmede öngörülen bildirim süreleri esas alınır[15] [16].

Yargıtay'a göre, işçinin işyerinde aralıklarla çalışmış olması halinde ihbar tazminatına esas alınacak olan bildirim süreleri işyerindeki toplam çalışma süresine göre belirlenir[17]. Yargıtay'a göre işverenin işçiye yeni iş arama izin hakkını kullandırmamış olması işçiye ihbar tazminatı isteme hakkı kazandırmaz[18].

---

11 İhbar tazminatının hukuki niteliği hakkında görüşler için bkz. **Centel**. 190-191; **Narmanlıoğlu**, 388-389; **Çenberci**. 334; **Saymen**. 606; **Oğuzman**. İş Akdinin Feshi, 276; **Ekonomi**. 183-184; **Kaplan**. 65 vd; **Süzek**. 534; **Akyiğit**. Şerh, 620.

12 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 922; **Süzek**. 535; **Ekonomi**. 184; **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 8; **Tunçomağ/Centel**. 206; **Narmanlıoğlu**. 292. Yargıtay da bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: "Davacı işçinin feshi müteakip, tezgâhı devralan şirkette çalışmaya başlaması fesih gerçeğini ortadan kaldırmayacağı gibi, hemen iş bulmuş olması da hak kazanılan ihbar tazminatını talep etmeye engel olmaz. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde hangi koşullarda ihbar tazminatı istenebileceği açıkça düzenlenmiş olup, bu maddede işsiz kalmama koşuluna yer verilmiş değildir.", Y9HD., 2.12.1997, 18410/20006, Tühis, Kasım-Şubat 1998, 73.

13 Y9HD., 1.11.1999, 16233/16478, İşveren, Aralık 1999, 17; Y9HD., 30.11.1999, İşveren, Nisan 1999, 16.

14 **Süzek**. 535; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 926-927; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 461; **Ekonomi**, 184; **Narmanlıoğlu**. 384. Karşı görüş için bkz. **Oğuzman**. İş Akdinin Feshi, 277. Diğer bir görüş ise ihbar tazminatını miktarının sözleşmelerle artırılabileceği; ancak bildirim süreleri artırılmadan ihbar tazminatı miktarının artırılamayacağını belirtmektedir. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 926-927.

15 **Süzek**. 536; **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 8; **Kaplan**, 70.

16 "Oysa Dairemizin yerleşik kararları uyarınca ihbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup artırılmış ihbar önellerine ait ücrete sadece işveren mahkum edilebilir. Davalı işçinin ihbar öneli tanımaksızın hizmet akdini feshetmiş olması nedeniyle sekiz haftalık yasal ihbar tazminatı yerine yazılı şekilde daha fazla ihbar tazminatından sorumlu tutulmuş olması hatalıdır.", Y9HD., 30.4.2002, 20615/6928, karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Şen**, Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 75 vd.; 2012 yılında yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu 432/5 hükmünde "fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf içinde aynı olmak zorunda olduğu ve sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse her iki tarafa da en uzun olan bildirim süresinin uygulanacağı" düzenlenmiştir. Böylece Yargıtay'ın artırılmış bildirim sürelerinin sadece işveren için uygulanacağına ilişkin kararları dayanaksız kalmıştır.

17 "Davacı işçinin işverenin değişik işyerlerindeki aralıklı çalışmaları 10 yıldan fazla ara verilmeksizin gerçekleşmiştir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatlarının zamanaşımına uğradığından söz edilemez. İhbar tazminatı bakımından da hizmetlerin birleştirilmesi ve tüm süre için 8 haftalık ihbar tazminatı hesabı ya-

İhbar tazminatı *on yıllık* zamanaşımı süresine tabidir[19]. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra ihbar tazminat istemleri hakkında *beş yıllık* zamanaşımı süresi uygulanır (İşK.geç.m.8/1). Bununla birlikte zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, beş yıldan uzun ise, beş yılın geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur (İşK.geç.m.8/2).

İşçinin iş sözleşmesini haklı sebep olmadan ve bildirim sürelerine uymadan feshetmesi halinde işveren de işçiden ihbar tazminatı talep edebilir[20]. Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı taraftan ihbar tazminatı isteme hakkı yoktur[21].

Yukarıda da belirttiğimiz gibi *iş güvencesinin kapsamı dışında kalan* işçinin iş sözleşmesini, işveren, haklı sebep olmaksızın derhâl feshederse, işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, ihbar tazminatı olarak isteyebilir (TBK.438/1). Bu nedenle, iş sözleşmesi haksız feshedilen ve iş güvencesinin kapsamına girmeyen A, işverenden ihbar tazminatı talep edebilir. Nitekim Yargıtay bir kararında, "... hizmet akdinin ihbar öneli verilmeksizin davalı işve-

---

pılması, ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olur." Y9HD., 22.6.2010, 46209/19769, karar metni ve incelemesi için bkz. Zekeriya **Sancı**, Aralıklı Çalışmalarda Bildirim Süresinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23, 128 vd.

[20] "İhbar önelleriyle iş arama izninin bir bütün olarak değerlendirilip izin yükümüne aykırılık halinde, ihbar önellerine uyulmadığı gerekçesiyle, ihbar tazminatına hükmedilmesi, bu anlamda kurumların esasına aykırı bir çözüm tarzıdır. Her şeyden önce, ihbar tazminatı, sırf bildirim önelesine uyulmamasının Yasaca öngörülen yaptırımıdır. Bildirim öneline tamamen uyulan bir ilişkide izin yükümüne aykırı davranılmışsa; bu halde izne aykırılık, ihbar önelinin usulüne uygun verilmediği biçiminde yorumlanamaz. Gerçekten de, bildirim süresi ile iş arama izni verilmesi yükümlülüğü arasında ikisini aynı nitelikte sayamaya götürecek derecede bağlantı yoktur. İzin yükümüne aykırılığın yaptırımı ancak işçiye hak ettiği izin süresine ait ücretin ödenmesi olmalıdır, yasa koyucu da bunu göz önünce bulundurarak, iş arama iznine aykırılığın ihbar tazminatı ödenmesi değil, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 27. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarındaki iş arama izin süresine ilişkin ücretin ödenmesi olacağını düzenlemiş bulunmaktadır." Y22HD., 8.5.2018, 13300/11183 : "Yasal düzenlemenin tümüne bakıldığında; maddece geçtiği şekli ile açık amacı işten ayrılacak olan işçiye "yeni iş bulması için" iş aramasını sağlamaktır. İş arama izni dinlenme hakkı değildir. İşveren bu doğrultuda yükümlülüğünü yerine getirmişken; davacı işçi ise bu hakkını izni kullanmayacağını bildirerek, eylemli olarak ta çalışarak, kendi serbest iradesiyle bu hakkını kullanmama yönünde tercihte bulunmuştur. Söz konusu izin kullanma hakkı davacının kendisinin, üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği bir haktır. Kendisine işveren tarafından verilen ihtar ve ayrıca hatırlatmalara rağmen bu hakkını kullanmayıp daha sonra, bu yönde ki talebi, iş akdi artık fiili olarak ta sonlandıktan sonra iş arama izninin amacına göre artık niyiyetli bir talep olmayacaktır. Bu doğrultuda işverenin iş arama izninin kullandırmadığının kabulü doğru olmamıştır. Davanın reddine karar vermek gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir." Y22HD., 25.4.2017, 18642/9418. Yargıtay daha önceki iş arama izninin verilmemesi halinde de işçinin ihbar tazminatı isteyebileceğine hükmetmiştir: "Davacıya ihbar öneli verildiği için ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş ise de yasadan kaynaklanan iş arama izni verilmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda yasanın aradığı anlamda ihbar önelinden söz edilemez. Böyle olunca ihbar tazminatı isteğinin de kabulüne karar vermek gerekirken reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD., 1.7.2004, 4314/15301, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Arama İzninin Verilmemesinin Hukuki Sonuçları, Tekstil İşveren, Mart 2005, 37 vd.

[21] YHGK., 15.10.1997, 9-564/802, İşveren, Mart 1999, 17.

[22] Y9HD., 19.3.2002, 1073/4395, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, İstifa Edip Ayrılan İşçinin İşverene İhbar Tazminatı Ödemesi, Tekstil İşveren, Mart 2003, 38 vd.

[23] "Aksine davacı yıllık ücretli izinde iken iznini keserek 21.12.2000 tarihinde dilekçe vererek kıdem tazminatını talep etmiş ve aynı gün Sosyal Sigortalar Kurumu'na başvurarak aylık bağlanmasını talep etmiştir. Somut bu olgulara göre feshin işveren tarafından değil, emekliye ayrılmak suretiyle davacı işçi tarafından gerçekleştirildiğinin kabulü gerekir. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz.", Y9HD., 6.10.2003, 2862/16212, karar metni ve incelemesi için bkz. Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 2003, 38 vd.

ren tarafından haksız feshedildiği mahkeme tarafından kabul edilmiş" olduğuna göre, "bu durumda ihbar tazminatına da hükmetmek..." gerektiği sonucuna ulaşmıştır[22].

Açıkladığımız nedenlerle A'nın ihbar tazminatı talebi yerindedir.

c) Usulsüz fesih veya fesih hakkının kötüye kullanılması halinde, tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı vardır[23]. Sözü edilen tazminat, sözleşmesi usulsüz feshedilen işçi veya işverenin uğramış olduğu maddi veya manevi zararların genel hükümlere göre tazminine yöneliktir[24]. Ancak bu tazminatın kapsamı son derece dardır. Zira usulsüz fesih nedeniyle uğranılan her türlü maddi veya manevi zararın tazmini istenemez. İstenebilecek tazminat, fesih usulüne uygun yapılmış olsaydı, ortaya çıkmayacak olan ve ihbar tazminatı ile giderilmemiş olan zarar ile sınırlıdır[25]. Bilerek yeni bir işin veya işçinin bulunmasının engellenmesi veya mesleki saygınlığının sarsılması, karşı tarafın onurunun kırılmasına yönelik davranışlarda bulunulması gibi olaylar, maddi ve manevi tazminat istenebilecek hallere örnek teşkil eder[26]. Bu nedenle iş sözleşmesi usulsüz fesih yoluyla feshedilen işçi, boşta kaldığı süre için tazminat isteyemez[27]. Yapılan fesih nedeniyle karşı tarafın kişilik haklarının hukuka aykırı bir biçimde tecavüze uğraması ve bunun sonucunda manevi bir zararın doğmuş olması halinde, manevi tazminat talebinde de bulunulabilir[28].

Yargıtay'ın kararları da aynı doğrultudadır:

> *"Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin son fıkrasına göre, işçinin ayrıca tazminat isteme hakkı vardır. Ancak bunun için, işverenin kötüniyetli hareket etmiş olması ya da başkaca gerektirici nedenin bulunması gerekir. Davada, olayın oluş tarzına göre işverenin ihbar ve kıdem tazminatı dışında, feshinden sürekli boşta geçen süre için herhangi bir tazminat ödenmesini gerektiren sebepler yoktur. Davacının çalışması belirli süreli hizmet akdine de dayanmamaktadır. Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akdi ile çalışmıştır. Bütün bu durumlar itibariyle boşta geçen süreye ait isteğin reddine karar vermek gerekir."*[29].

---

22 Y9HD., 3.6.1987, 5367/5547, Yasa Hukuk Dergisi, C.10, S.10, Ekim 1987, 1474.

23 **Akyiğit**, Şerh, 697; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 927; 4758 sayılı Kanunun 13. maddesinin son fıkrasında "Tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır" hükmü yer alıyordu. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde bu hüküm yer almamıştır. Bununla birlikte, kanunda bu yönde hükmün yer almaması, tarafların usulsüz fesih nedeniyle uğradıkları zararları genel hükümlere göre istemelerine engel olmaz. Bkz. **Süzek**, 536-537.

24 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 927; **Ekonomi**, 185; **Narmanlıoğlu**, 390; **Centel**, 192; Sarper **Süzek**, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, 173; A. Can **Tuncay**, İşten Çıkarılan İşçinin Boşta Geçirdiği Süreye İlişkin Tazminat Isteği (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991, 91; **Kaplan**, 72.

25 **Ekonomi**, 185; **Centel**, 192; **Saymen**, 607; **Esener**, 236; **Narmanlıoğlu**, 390. Aynı doğrultuda Y9HD., 3.11.1998, 12939/15535, Çimento İşveren, Ocak 1999, 41, 42; **Süzek**, 537.

26 **Centel**, 192; **Ekonomi**, 185.

27 **Ekonomi**, 185, 186; **Centel**, 192; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 51.

28 "Fesih sebebinin, ileri sürülen olaylara göre feshin davacının kişilik haklarına saldırı olarak kabulü mümkün değildir. BK'nun 49'uncu maddesince öngörülen koşullar gerçekleşmediği halde manevi tazminata hükmedilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir. Gerçekten salt iş akdinin feshi olgusu ve fesih sebeplerinin işverence soruşturma konusu yapılması, işçinin hukuka aykırı bir şekilde kişilik haklarında tecavüze uğradığını göstermez." Y9HD., 19.4.1993, 10804/6476, Tüba/TİÇB, 917-31, Mayıs 1993.

29 Y9HD., 19.6.1990, 4384/7523, Çimento İşveren, Eylül 1990, 33, 34. Kararın değerlendirmesi için bkz. **Tuncay**, İşten Çıkarılan İşçinin, 89-95. Aynı doğrultuda, Y9HD., 29.3.1991, 10979/6715, Tekstil İşveren, Ekim 1991, 13; Y9HD., 3.12.1998, 15145/17285, Tekstil İşveren, Şubat 1999, 20.

d) İş sözleşmesi işveren tarafından haksız fesih yolu ile sona erdirilen işçi, Kanunda öngörülen asgari bir yıllık kıdeme sahip ise, kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatına hak kazanma açısından iş sözleşmesinin usulüne uygun ve usulsüz olarak feshedilmiş olmasının önemi yoktur[30].

Olayda işyerinde bir yıldan az kıdemi bulunan A'nın kıdem tazminatı talebi yerinde değildir.

e) İş güvencesinin kapsamına girmeyen işçiler açısından, iş sözleşmesinin tarafları, bildirimli fesih hakkını kullanırken, karşı tarafa herhangi bir neden bildirmek zorunda olmadığı gibi; bildirimli feshi gerektirecek haklı bir nedenin bulunması da zorunlu değildir. Ancak bildirimli fesih hakkının kötüye kullanılması ve esası bakımından hukuka aykırı olması mümkündür[31]. İş Kanununda hangi hallerde fesih hakkının kötüye kullanılmış sayılacağı belirtilmemiştir. Bu nedenle hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı, o olayın koşulları açısından değerlendirilmelidir[32].

Hakkın kötüye kullanılması teşkil eden fesih bildirimleri, normal olarak şeklen kanuna uygun olup, esası ve özü itibariyle hukuk düzenine aykırı bulunan fesihlerde olduğu gibi, şeklen kanuna uygun olmayan fesih bildirimlerinde (usulsüz fesihlerde) de söz konusu olabilir[33]. Bu nedenle, gerek usulüne uygun gerek usulsüz fesihlerde, fesih hakkı amacı dışında veya amacından saptırılarak kullanılmışsa, bir diğer ifade ile yapılan fesih bildirimi dürüstlük kuralına aykırı ise, fesih hakkı kötüye kullanılmış demektir.

Fesih hakkının kötüye kullanıldığının ispat yükü, bunu iddia eden tarafa aittir[34].

Bildirimli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde, işveren işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarı kadar tazminat ödemek zorundadır (İşK.17/6). Bu tazminata *kötüniyet tazminatı* adı verilir[35]. Kötüniyet tazminatının hesabında asıl ücretin yanı sıra, işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden veya kanundan doğan çıkarlar da göz önünde bulundurulur (1475 sayılı İşK.14/11).

İş sözleşmesi kötüniyetli feshedilmiş olan işçi, eğer sözleşmesi feshedilirken bildirim sürelerine de uyulmamışsa, kötüniyet tazminatının yanı sıra ihbar tazminatı da isteyebilir (İşK.17/6).

Olayda İ, A'nın iş sözleşmesini Belediye Zabıta Müdürlüğü'ne şikâyette bulunduğu gerekçesiyle feshetmiştir. İ'nin bu davranışı fesih hakkının kötüye kullanılması teşkil edecek niteliktedir[36]. İşçinin işvereni resmi makamlara şikâyet etmesi nedeniyle yapılan fesihlerde, bu şikâyetin haklı olup olmaması kötüniyet tazminatı talep etme

---

30 **Centel**, 192; **Süzek**, 537; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1108.

31 Geniş bilgi için bkz. **Sarper Süzek**, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.

32 Kötüniyetli fesihe ilişkin Yargıtay kararları için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 464-465; **Narmanlıoğlu**, 397-399; **Güzel**, Yargıtay'ın 1993, 74-77.

33 **Süzek**, 538-539; **Narmanlıoğlu**, 397-399.

34 "Kötüniyet ya da sendikal tazminat koşullarının oluştuğunun ispatı bunu ileri süren işçiye düşer. Davacı somut olayda bu yükümlülüğü yerine çetirmiş değildir... Bu dosya içeriğine göre kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.", Y9HD., 27.1.1999, 19528/646, İşveren, Mayıs 1999, 17.

35 Geniş bilgi için bkz. Mehmet Nusret **Bedük**, İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 921 vd.

36 Y9HD., 1.3.1998, 2357/4701, Tekstil İşveren, Temmuz 1998, 20.

açısından önemli değildir. Şikâyet olgusu ile sözleşmenin feshi arasında bağlantının bulunması, olayda kötüniyetin varlığının kabulü için yeterlidir[37] [38].

Acaba hâkim işvereni haksız fesih tazminatı ödemeye mahkûm etmişse ayrıca kötüniyet tazminatına da karar verebilir mi? Başka bir ifade ile aynı olayda işçi haksız fesih tazminatı ile kötüniyet tazminatına birlikte hak kazanabilir mi?

Öğretide baskın olan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, "Haksız fesih tazminatı yanında kötüniyet tazminatına (İK 17/6, BK 434) hükmedilemez. Çünkü fesih hakkının kötüye kullanılması ile haksız fesih hukuki kurum olarak birbirini dışlar. ... Fesih hakkının kötüye kullanılmasında fesih hakkı doğmuş ancak objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarına aykırı (İK 17/6) biçiminde kullanılmıştır. Buna karşılık haksız fesihte fesih hakkı doğmadığı, haklı neden bulunmadığı halde sözleşme yasaya aykırı olarak derhal sona erdirilmektedir. Somut olayda durumlardan ya biri ya da diğeri gerçekleşmiş olacağından kötüniyet tazminatı ile haksız fesih tazminatı kural olarak aynı olayda birleşemez. Aynı nedenle, haksız fesih tazminatı ile sendikal tazminatına da bir arada hükmedilemez. Buna karşılık amaçları farklı olduğuncan haksız fesih tazminatına hükmedilmiş olması İş Kanununa tabi işçilere kıdem tazminatı ödenmesine engel oluşturmaz."[39].

2- Elli işçinin çalıştığı bir işyerinde sekiz aydan bu yana çalışan bir işçi iş güvencesinden yararlanır.

İş güvencesinin kapsamına giren işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından haksız feshi halinde, işçi, İşK.18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre arabuluculuk ve yargı yoluna başvurabilir ve feshin geçersiz sayılmasını ve işe iadesini isteyebilir (İşK.25/son). İşverenin feshin haklı bir nedene dayandığını ispat edememesi halinde (İşK.20/2), feshin geçersizliğine ve İşK.21'de belirtilen yaptırımların uygulanmasına hükmedilir[40].

---

[37] İşçinin şikayet hakkı korusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Alp**. İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, 95 vd.; Ufuk **Aydın**, İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, Whistleblowing, Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003, 80 vd., 94 vd.; Sezgi **Öktem Songu**. Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, C.I, İzmir 2014, 639 vd.; Mustafa **Alp**, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2014, 388, 394-395, 403-406, 413 vd.

[38] "Davacı işçinin davalıya ait işyerinde çalışırken aynı işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından açılan davada, davalı işveren aleyhinde tanıklıkta bulunduğu, bunun üzerine davalının işten çıkardığı... dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığı gibi davacı tanıkları da bu olguyu doğrular şekilde anlatımlarda bulunmuşlardır. Feshin kötü niyete dayandığı böylece anlaşılmıştır.". Y9HD., 22.5.2002, 874/8770, YKD. Ocak 2003, 36.

[39] **Süzek**. 716. Ayrıca bkz. M. Polat **Soyer**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin "Bazı" Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), İstanbul 2012, 44-45; **Mollamahmutoğlu**,**Astarlı**,**Baysal**. 880; **Yürekli**, 284. Emine Tuncay **Kaplan**, Belirli Süreli İş sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil, İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016, 28. Aksi görüş için bkz. Başak **Güneş**/Faruk Barış **Mutlay**. Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", Çalışma ve Toplum Dergisi, 30, 2011/3, 281; **Ünal**. Yaş ayrımcılığı, 487-488; Eda **Karaçöp**/Efe **Yamakoğlu**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi, Leçal İHSGHD, 38, 2013, (83-148), 135.

[40] **Süzek**. 711; **Mollamahmutoğlu**,**Astarlı**,**Baysal**. 874.

Belirtmek gerekir ki, iş güvencesinin kapsamına giren işçinin iş sözleşmesinin haksız feshi halinde TBK.483/3'de öngörülen haksız fesih tazminatına ilişkin hüküm uygulanmaz. Zira İş Kanununda bu konuda bir boşluk yoktur. İş sözleşmesi haksız feshedilen işçiyi işveren süresi içerisinde işe başlatmadığı takdirde, işçi iş güvencesi tazminatı ve ayrıca boşta geçen süreye ilişkin olarak en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarını isteme hakkına sahiptir. Ayrıca iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücreti düzenleyen hükümler mutlak emredicidir ve sözleşmeler ile değiştirilemez (İşK.21/son)[41].

İş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi halinde de işveren işçiden ihbar tazminatı talep edebilir[42].

Sonuç olarak işçi, feshin geçerli nedene dayalı olarak yapılmasını gerektiren İşK.18'deki koşullara sahip ise, İşK.18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde arabuluculuk ve yargı yoluna başvurabilir ve feshin geçersiz sayılmasını talep edebilir (İşK.25/son).

3- Belirli süreli iş sözleşmesinin *işveren tarafından* haksız feshinde, işçi, sözleşme süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir (TBK.438/1). Belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir (TBK.438/2).

İşçi ayrıca *haksız fesih tazminatına* hak kazanır. Haksız fesih tazminatının miktarı hâkim tarafından, bütün durum ve koşullar göz önünde tutularak serbestçe belirlenir. Ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz (TBK.438/3).

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi halinde, işçinin bir yıllık kıdeminin bulunması koşuluyla işçi kıdem tazminatına da hak kazanır[43].

---

41 **Süzek**, 715; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 889. N. Binnur **Tulukçu**, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade, Ankara 2017, 378-379.

42 Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki bir işçinin bu durumda ödeyeceği tazminat aylık ücretinin dörtte biri tutarındadır. Bkz. **Süzek**, 717; **Soyer**, Sona Erme, 16. Faruk **Baştürk**, Uluslararası Spor Federasyonlarında İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümü: FIFA ve FIBA Örneği, Ankara 2017, 262-263.

43 "Belirli süreli iş sözleşmesinde, feshin Borçlar Kanunu'nun 117'nci maddesi'nde (6098 Sayılı TBK 136) sözü edilen ifa imkânsızlığına dayanması halinde bakiye süre ücreti ödenmesi gerekmez. İfa imkânsızlığı, edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesi olarak açıklanabilir. İşçinin iş görme edimini ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. İş Hukuku'nda ücret, kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. Bakiye süre ücreti eylemli bir çalışmanın karşılığı olmadığından, 4857 Sayılı Yasa'nın 34'üncü maddesi'nde öngörülen özel faiz uygulanmaz ve bu ücretlere ilişkin olarak sigorta primi ödenmesi de gerekmez. Borçlar Kanunu'nun 325'inci maddesi'ne (6098 Sayılı TBK 408) göre işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler, kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli, işçinin sözleşmesinin feshinden sonraki dönem içinde başka bir işten gelir elde edip etmediği ya da iş arayıp aramadığı araştırılarak indirim yapılmalıdır.", Y9HD., 5.11.2012, 27094/35894, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Neden Olmaksızın İşverence Feshinden Doğan Tazminat Alacağına İlişkin Yeni Düzenleme ve Yargıtay Uygulaması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/399, 2-4.

Belirli süreli iş sözleşmesinin *işçi tarafından* haksız feshedilmesi halinde ise TBK.439 hükmü uygulama alanı bulur. İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin *dörte birine eşit* bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır (TBK.439/1)[44]. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir (TBK.439/2). Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak *otuz gün* içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer (TBK.439/3).

Somut olayda A'nın belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebep bulunmamasına rağmen sona erdirilmek istenmektedir. Böyle bir fesih hakkında haksız fesih hükümleri uygulanır. A işverenden sözleşmesinin kalan süresi için ücretini tazminat olarak ve haksız fesih tazminatı isteyebilir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan A'nın işe iade davası açabilmesi ise mümkün değildir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde işçi, bir yıllık kıdemi bulunması kaydıyla, kıdem tazminatına hak kazanır[45].

4- Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin feshine, disiplin kurulunun karar vermesinin hükme bağlandığı hallerde, işverenin buna uymadan doğrudan iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshini açıkça haklı kılan nedenler olsa dahi, bu hususta kararın disiplin kurulu tarafından verilmesi gerekir. Aksi takdirde yapılan fesih, haksız fesih hükümlerine tabi olur[46].

Yargıtay'ın bu konudaki kararları uzun süre tutarlılık göstermemiştir[47]. Ancak 1.6.1994 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararı ile disiplin kurulu kararı olmaksızın yapılan fesihler haksız fesih olarak kabul edilmiş[48] ve bundan sonra verilen kararlar da bu görüşte istikrar kazanmıştır[49].

---

[44] Hükmün eleştirisi için bkz. Nuri **Çelik**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/25, 7 vd.

[45] **Süzek**, 714.

[46] **Akyiğit**, Şerh, 773; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 74, 75; **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1984, 39; Devrim **Ulucan**, Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul 1988, 124; **Kutal**, 20; M. Erdem **Özdemir**, İşverenin Fesih Hakkının Disiplin Kuruluna Başvurma Zorunluluğu ile Sınırlandırılması, Tühis, Ağustos 1998, 16.

[47] Yargıtay'ın bu hususta verdiği farklı kararlar için bkz. Savaş **Taşkent**, Toplu İş Sözleşmesinin Bağlayıcılığı-Disiplin Kurulu Kararı- Haksız Fesih (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz-Eylül 1991, 444, 445.

[48] "Yine, bu işyerinde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 116/c maddesinde, işe son vermek cezalarının ancak disiplin kurulunca verilebileceği öngörülmüştür. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin işverene, mazeretsiz ve haklı bir sebebe dayanmaksızın, ardı ardına iki iş günü gelmemesinin işverene iş akdini bildirimsiz fesih hakkı verdiği, bu hakkı tamamen kaldırmanın mümkün olmadığı, bu yolda düzenleme getiren Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin geçersiz sayılması gerektiği ve işçinin iş akdinin sona erdirilmesi ile ilgili olarak işverence alınan kararların yargı denetimine tabi bulunduğu tartışmasızdır. Ancak; işverenin iş akdini bildirimsiz fesih hakkının, iş güvencesinin sağlanması ve işçiyi koruma amacına uygun olarak, işverenin fesih hakkını sınırlayan uyulması zorunlu normatif karakterde, hukuken geçerli ve bağlayıcı bir kural olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu kabul, bir yerde tarafların serbest iradeleri ile Toplu İş Sözleşmesi özerkliği çerçevesinde bağıtlandıkları sözleşmeye uyulmasının da gereğidir. Disiplin Kurulunca alınacak ka-

OLAY 15

Yargıtay iş güvencesinin kapsamına giren işçiler açısından farklı görüştedir:

"Mahkemece, feshin altı işgünü geçtikten ve TİS.ne göre disiplin kurulu kararı olmadan gerçekleştirilmesi nedeniyle haksız olduğu belirtilerek davacının işe iade isteği kabul edilmiştir. Fesihle ilgili tutanak ve belgeler dosyaya celbedilmemiş, belirtilen mahkeme dosyaları da incelenmemiştir. Dava 4857 sayılı İş Yasasının 18 ve devamı maddelerine göre açılmış bir dava olup, feshin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı araştırılmadan eksik araşırma ve soruşturma ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır."[40].

Yargıtay 2016 yılında verdiği bir kararda toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olmasına rağmen disiplin kurulu kararı olmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshini haksız fesih olarak değerlendirmiştir:

"Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalı işyerinde yaklaşık 14 yıl 5 ay kadar süreyle çalıştığı, davalı işyerinde tarafların kabulünde olduğu üzere davacının da yararlandığı Toplu İş Sözleşmesinin bulunduğu, bu sözleşmenin 24. maddesine göre işten çıkarma cezasının ancak

---

ların sonuçta yargı denetimine tabi bulunması da, işverenin, Toplu İş Sözleşmesinin bu konudaki açık hükmünü göz ardı etmesini haklı kılamaz. Bu itibarla yerel mahkemece, mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle davanın kabul edilmesi doğrudur. O halde, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararı onanmalıdır.", YHGK., 1.6.1994, 9-71/381, YKD., C.20, S.11, Kasım 1994, 1737-1740. Aynı doğrultuda kararlar için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, 110. "Fesih tarihi itibari ile işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 41.maddesinde, ihtar dışında diğer disiplin cezalarının disiplin kurulunun vermeye yetkili olduğu belirtilmiştir. Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre, disiplin kurulundan geçirilmemiş olması feshi haksız kılmaktadır. Somut olayda iş sözleşmesi Disiplin Kurulu kararı ile feshedilmiş ve süresince feshe yetkili makam tarafından onaylanarak davacıya tebliğ edilmiştir.", Y9HD., 18.6.2006, 9594/19481, www.kazanci.com (25.9.2008).

[40] "TİS'nin 42. maddesi hizmet akdinin sona erdirilmesi konusunda işçi yararına bir düzenleme öngörmüştür. Anılan maddede "İşçi işveren ilişkileri kurulu kararı almadıkça işveren ... üyelerinin hizmet akitlerini İş Kanunu 17/II maddesi hükümlerine göre feshedemez.". Çalışma Güvenliği yönünden getirilen bu hükmün davalı işverence dikkate alınıp, fesih işleminin öngörülen kuruldan geçirmesi gerekirdi. Öğreti ve Yargıtay HGK'ca benimsenen dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre fesih işlemini disiplin kurulundan geçirilmemiş olması başlı başına fesih işlemine haksız nitelik kazandırır.", Y9HD., 5.3.1996, 35962/3819, Cimento İşveren, Mayıs 1996, 30, 31. Ayrıca bkz. Y9HD., 11.5.1998, 6405/8616, Tühis, Mayıs 1998, 26.

[41] "Mahkeme, Disiplin Kurulundan geçirilmeden feshin gerçekleştirildiği gerekçesiyle davacının işe iade davasını kabul etmiştir. Toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kuruluna gidilme zorunluluğu bulunması durumunda, Disiplin kuruluna gitmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, Dairemizin uygulamasına göre fesih, haksız fesih haline çevireceğinden işçi, ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir. Ancak, geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa Disiplin Kuruluna gidilmemiş olması feshi geçersiz hale getirmez. Çünkü söz konusu toplu iş sözleşmesi geçerli feshe ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır.", Y9HD., 29.6.2009, 36286/18338, karar metni ve kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Disiplin Kurulu Kararı Olmaksızın Yapılan Feshi Geçersiz Hale Getirmeyeceği, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ocak 2010, 2-5. Aynı kararı isabetli bulan bir diğer değerlendirme için bkz. Erdem **Özdemir**, Disipln Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 153 vd. Y9HD., 13.1.2005, 30616/622, www.kazanci.com, (25.9.2008). Karar **Ulucan** tarafından eleştirilmiştir. Yazara göre, iş güvencesinin kapsamı dışındaki bir işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen disipin kurulu kararının alınmamış olması hukuka aykırı bulunurken, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshinde Yargıtay'ca bu esasın dikkate alınmaması ve feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının araştırılması gerektiği sonucuna varılması isabetli değildir. Kararlarda belirtilen durumlarda söz konusu araştırmaya gerek kalmaksızın feshin geçersizliğine karar verilmelidir. Bkz. Devrim **Ulucan**, Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., 2007/3, 284 vd. Aynı doğrultuda Y9HD., 19.9.2005, 29067/30406, karar metni ve incelemesi için bkz. Mesut **Ulusoy**, TİS Hükümlerine Uygun Bir Fesih İşleminin Gerçekleştirilememesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 138 vd.

disiplin kurulu kararı ile verilebilmesinin mümkün olduğu, somut olayda ise iş akdine disiplin kurulu kararı olmaksızın son verildiğinden feshin haklı bir nedene dayandığından söz edilemeyeceği, geçerli nedene dayandığının ise davalı işveren tarafından ispatlanamadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının davalı şirketteki işe iadesine karar verilmesi isabetlidir.[51].

İşverenin iş sözleşmesini feshetme yetkisi toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabilir. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler toplu iş sözleşmelerinin normatif bölümünde yer alır. Bu bölümde yer alabilecek hükümlerden birisi de iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinden önce disiplin kurulu kararının zorunlu hale getirilmesidir. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin feshine, disiplin kurulunun karar vermesinin hükme bağlandığı hallerde, işverenin buna uymadan doğrudan iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshini açıkça haklı kılan nedenler olsa dahi, bu hususta kararın disiplin kurulu tarafından verilmesi gerekir. Aksi takdirde yapılan fesih, haksız fesih hükümlerine tabi olur[52].

Olayda, işverenin, B'nin iş sözleşmesini disiplin kurulu kararı olmaksızın feshedebilmesi mümkün değildir. Aksi takdirde yapılan fesih, haksız fesih teşkil edecektir.

5- İş Kanununda haklı nedenle fesih beyanının nasıl yapılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme yoktur[53]. Ancak İşK.109'a göre, "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır."

Öğretide baskın olan görüşe göre, maddede öngörülen şekil koşulu geçerlilik koşulu değil, ispat koşuludur[54]. Bu nedenle, iş sözleşmesinin feshine ilişkin beyanın mutlaka yazılı olarak yapılması gerekli değildir. Sözlü olarak yapılan fesih bildirimi ya da taraflardan birinin davranışı ile sözleşmeyi bozmaya ilişkin irade açık ve kesin şekilde ortaya konulduğunda fesih geçerli olarak gerçekleşmiş sayılır[55]. Yargıtay 2000 yılında verdiği bir kararda fesih bildiriminin yazılı olmasını ispat koşulu olarak kabul etmiştir[56].

1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu ise konuya ilişkin özel bir düzenleme yapmıştır: "Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır." (TBK.435/1).

Türk Borçlar Kanununda öngörülen ve haklı nedenle fesih beyanının yazılı yapılması ve fesih sebebinin bildirilmesine ilişkin düzenlemenin 4857 sayılı Kanun kap-

---

51- Y9HD., 11.4.2016, 45585/7833.

52 **Süzek**, 723; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 814; **Narmanlıoğlu**, 487; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 203. Hazal **Tolu**, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, 140-141; Seda **Arslan**, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, İstanbul 2012, 14.

53 Geniş bilgi için bkz. Şükran **Ertürk**, İş Sözleşmesinin E-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) ile Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36, 33 vd.

54 **Saymen**, 554; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 17; **Esener**, 224; **Ekonomi**, 168; **Akyiğit**, 201.

55 **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1931, 63.

56 Y9HD., 3.10.2000, 9309/12891, www.kazanci.com (25.9.2008).

samına giren işçiler bakımından uygulanıp uygulanmayacağı konusunda öğretide görüş birliği yoktur.

Bizim de katıldığımız görüşe göre, İş Kanunu kapsamındaki iş güvencesi uygulanan veya uygulanmayan iş ilişkilerinde (Türk Borçlar Kanununa tabi olanlarda olduğu gibi) haklı nedenle ş sözleşmesini fesheden işveren işçinin savunmasını almak zorunda olmamasına karşın, haklı fesih nedeni belirtmek ve bunu yazılı yapmakla yükümlüdür[57].

Bir işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle ve bildirim sürelerine uyarak feshеden ve koşulları oluşmuş ise kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü altına giren bir işverenin böyle bir fesih beyanını yazılı ve gerekçeli yapması gerekirken, aynı işverenin bildirim süresine uyması gerekmeksizin ve işçiyi kıdem tazminatından mahrum bırakacak sonuç doğuran haklı nedenle fesih beyanını bu koşullara uymadan yapabilmesi adalet duygusunu da zedeleyen bir sonuç olur[58].

Yargıtay, Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonra verdiği kararlarda da TBK.435. maddenin İş Kanunu kapsamına giren işçiler hakkında uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasına girmeksizin, haklı nedenle fesih beyanının yazılı yapılmasına gerek olmadığını hüküm altına almıştır:

> *"4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse Aynı Kanun'un 21. maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir... İş Kanunu'nun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığını taşıyan 25. maddesinin son fıkrasına göre işverenin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildiriminin yazılı yapılması koşulu aranmaz"*[59].

---

[57] **Süzek**, 709; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 871; **Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin, 14; **Yürekli**, 201.; Esra **Baskan**, Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi, Legal İHSGHD., 2010/35, 115-118; Gaye **Baycık**, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu, Legal İHSGHD., 2012/35, 86. **Tolu**, 97 vd. Aksi görüşte **Alpagut**, Türk Borçlar Kanununun, 147; Erdem **Özdemir**, Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Semineri, Antalya 2012. 152-153. Nur **Çelik**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 25, Mart 2012, 8; Arzu **Arslan Ertürk**, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017, 310. TBK m.435 hükmünün İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanmaması yönünde bkz. Ender **Gülver**, İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe Iade, İÜHFM, C.LXXIV, Özel Sayı, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.1, 2016 409; M. Erdem **Özdemir**, İşe Iade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4-Semineri, 22 Şubat 2014, Ankara 2014, 62.

[58] **Süzek**'e göre, "Yasa koyucunun Borçlar Kanununda yazılı fesih koşulu getirmekle yeknesak bir uygulamayı ve adaletli bir dengeyi kurmayı amaçladığı kabul edilmelidir. Kaldı ki, iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde haklı nedenle iş akdinin sona ermesinde de fesih nedeninin gösterilmesi zorunluluğunu öngören (İK 20/1, 21/1) yasa koyucunun yeni yasayla getirdiği (bu nedenin içinde yer alacağı) yazılı şekil şartını, sadece Borçlar Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri ile sınırlayıp, İş Kanununa tabi ilişkilerde uygulanmasını amaçlamadığını düşünmek için hiçbir inandırıcı gerekçenin ileri sürülebilmesi mümkün değildir. Borçlar Kanununun 435. maddesinin 1. fıkrasında yer alan yazılı şekil şartının yerine getirilmemesi iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde (süreli veya derhal feshlerde) bir geçerlilik şartı, bunun dışında kalan iş ilişkilerinde ise yapılan feshi haksız hale getiren bir koşul olarak kabul edilmesi gerekir." 710.

[59] Y22HD, 25.04.2019, 3133-9586. Aynı yönde, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fe-

Görüşümüz doğrultusunda iş sözleşmesi haklı neden ileri sürülerek feshedilen ancak fesih beyanı yazılı olarak yapılmayan işçi açısından bu fesih haksız fesih olarak kabul edilmelidir.

6- 4857 Sayılı İş Kanununun 23. maddesinde "Yeni İşverenin Sorumluluğu" düzenlenmiştir:

> "*Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:*
>
> *a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.*
>
> *b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.*
>
> *c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse."*

Yukarıdaki düzenlemenin amacı eski işverenin zararını eski işçiye tazmin ettirmedeki güçlüğü aşmaktır. Yeni işvereni Kanuna uygun hareket etmeyen işçiyi işe almaktan kaçınmaya ve işçiyi Kanuna uygun davranmaya zorlanması hükmün temel amacını oluşturur[60].

Düzenleme ile işçinin iş sözleşmesini usulsüz veya haksız feshetmesi ve başka bir işverenin işine girmesi halinde belirli koşullara bağlı olarak yeni işverenin de müteselsil sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır[61].

İş Kanununun 23. maddesi iş sözleşmesini usulsüz ya da haksız fesheden işçi ile onu işe alan işveren arasında müteselsil sorumluluk bağı öngörmüştür. Bu nedenle yeni işverenin sorumluluğu, işçinin sorumluluğundan fazla olamaz62.

4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak yeni işverenin sorumluluğu açısından eski işverenin zarara uğraması koşulunu aramamıştır[63]. Ancak öğretide de kabul edildiği üzere zarar koşulu aranmadan sorumluluk ihbar tazminatı ile sınırlıdır. Bildirim süresine uymaksızın işten ayrılan işçiyi işe alan yeni işverenin ihbar tazminatından sorumlu tutulabilmesi için önceki işverenin zarara uğramış olması koşulu

---

sih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı kanunun 21. maddesi çerçeğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir", Y22HD, 05.06.2012, 2011/14965-2012/12506; Y22HD, 25.04.2019, 3133-9586; Y9HD, 07.11.2013, 2011/37528-2013/28671; Y22HD, 05.04.2013, 2012/19891-2013/7451.

60 **Oğuzman**, Hizmet (İş) Akdinin Feshi, 280. Aslı **Tutucu**/Serkan **Odaman**, İş Kanunu 15. Madde Uyarınca İşyerini Terkeden İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğunun Koşulları ve Hukuki Niteliği, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, 1885 vd...; Sabahattin **Yürekli**, Yeni İşverenin Sorumluluğu ve Cezai Şart, Prof.Dr. Hayri Comaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, Cilt II, İstanbul 2001, 1090; A Eda Manav, İş Kanunu M. 23 Anlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Prof.Dr. Turgut Akıntürk'e Armağan, İstanbul 2008, 718.

61 **Süzek**, 773.

62 İlkay **Tüysüzoğlu**, 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Ankara 2015, 58-59.

63 Yargıtay da 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararca yeni işverenin sorumluluğunu, eski işverenin zarara uğramış olması koşuluna bağlamıştır: "1475 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinde yeni işverenin sorumluluğu eski işverenin zarara uğraması şartına bağlanmıştır. Böyle bir zarar davacı tarafından ispat edilmeden yeni işveren durumundaki davalı bankanın belirtilen şekilde sorumlu tutulması hatalıdır.", Y9HD., 11.02.1998, 20988/1381.

aranmaz. Zira ihbar tazminatı niteliği itibariyle bir tazminat değildir ve işveren/işçi hiç bir zararı olmasa bile ihbar tazminatı isteme hakkına sahiptir[64].

İhbar tazminatı dışında kalan diğer taleplerde ise eski işverenin zarara uğramış olması koşulu aranır. Başka bir ifade ile maddede yer alan koşulların gerçekleşmesi halinde, eski işveren, işçi veya yeni işverene ya da her ikisine başvurarak zararın tazminini isteyebilir[65].

Öğretideki ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini Kanuna uygun feshetmesi için gerekli olan bildirim sürelerinin geçmesinden sonraki işe alımlarda ya da öğrenmelerde yeni işverenin sorumluluğunun bulunmaması gerekir[66].

Yargıtay yeni işverenin sorumluluğunu usulsüz ve haksız fesih nedeni ile eski işverenin uğradığı zarar ile sınırlandırmıştır. Yüksek Mahkemeye göre yeni işveren ceza koşulundan sorumlu değildir:

> *"Davacı banka ile davalı işçi düzenledikleri hizmet sözleşmesi ile iki yıl süreli bir çalışma koşulu kabul etmişlerdir. Bu koşul uyulmaması halinde bakiye süreye göre hesaplanacak bir cezai şartın ödenmesi konusunda anlaşmaya varmışlardır. Davacı işçi süreye uymadan davalı bankanın Kahramanmaraş şubesinde işe başlamıştır. Davacı söz konusu hizmet sözleşmesinin 3/a maddesi ve ayrıca 1475 sayılı İş Kanununun 15. maddesi uyarınca davacı ile birlikte diğer kimi banka personelinin de davalı bankada çalışmaya başlaması durumu karşısında tazminat isteğinde bulunmaktadır. Mahkemece davalı banka diğer davalı işçi gibi sorumlu tutulmuştur. Böyle bir sorumluluğa gidebilmek için 1475 sayılı İş Kanununun 15. maddesinde öngörülen zarar koşulunun gerçekleşmesi gerekir. Davalı banka tarafından davacı bankaya yazılan 19.2.1997 tarihli cevabi yazı değerlendirilerek zarar koşulunun gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak zarar miktarı bakımından mahkemece takdir yoluna gidilerek yazıdaki miktar aşılmamak kaydıyla istemin kabulü gerekirken cezai şarttan davalı (yeni işveren olan) bankanın da sorumlu tutulması hatalıdır."*[67].

Kanaatimce İş Kanununun 23. maddesi, iş sözleşmesini haksız veya usulsüz fesheden işçi ile yeni işverenin sorumluluğunu birbirinden ayırmıştır. İşçi sözleşmenin usulsüz veya haksız feshine bağlı olarak taraflarca kararlaştırılmış ceza koşulundan da genel hükümler çerçevesinde sorumlu iken yeni işveren sadece sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın feshine bağlı ve Kanundan kaynaklanan sonuçlarından sorumludur. Yeni işverenin, taraflarca sözleşmeyle kararlaştırdıkları ceza koşulundan sorumlu tutulması, borç ilişkisinin nisbilik özelliğine aykırılık teşkil eder.

Rekabet yasağı sözleşmesi ile kararlaştırılan ceza koşulundan yeni işverenin İş Kanununun 23. maddesi uyarınca sorumlu olup olmadığı hususu tartışmaya açıktır. Konuya ilişkin öğretideki görüşlerden bazıları şöyledir:

---

64 **Çelik/Caniklioğlu/Carbolat**. 625; **Manav**. 721.

65 **Çelik/Caniklioğlu/Carbolat**. 625.

66 **Tuğsuzoğlu** 97 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 625; **Yürekli**, 1092; **Reşat Atabek**. İş Akdinin Feshi. İstanbul 1938, 103.

67 Y9HD., 21.9.1999. 8717/14063. Kararı değerlendiren **Yürekli**'ye göre "Somut olay ve şartları nazara alındığında karar cezai şart bakımından, cezai şartın İşK.md.15'e göre yeni işverenin sorumluluğu için aranılan zarar koşulu kapsamında değerlendirilmemesi nedeniyle yerindedir.". **Yürekli**, 1104.

Manav'a göre,

"Yeni işveren rekabet yasağı sözleşmesinin tarafı değildir ve rekabet yasağı şahsa sıkı sıkıya bağlı bir yasaktır. Bu nedenle eski işverenin İş K.m.23 dolayısıyla değil, haksız rekabet hükümleri dolayısıyla yeni işverene karşı dava açması gerekir."[68].

Tutucu/Odaman'a göre,

"İş Kanunu 15. md.'ye göre, yeni işverenin eski işveren karşısındaki sorumluluğunun sadece, hizmet sözleşmesinin işçi tarafından bildirim önellerine uymamak suretiyle feshi veya sözleşme süresinin dolmasından önce işçinin iş terketmesi nedeniyle uğranılan zararlara ilişkin olduğunu kabul etmek gerekir."[69]

Akyiğit'e göre,

"Kanımca, yasadaki "... sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü ... yeni işveren de... sorumludur" diyen ibare (İş K.23) karşısında durum tartışılabilir. Ancak kişisel inancımız, yeni işverenin sorumluluğunun sözleşmenin işçi tarafından erken/usulsüz feshinden ötürü gündeme geleceğini belirten yasal düzenleme karşısında, yeni işverenin bundan sorumluluk taşımadığı yönündedir. Zira bu emekteki zarar veya menfaat sözleşmenin işçi tarafından usulsüz yahut erken feshinden değil, işçinin önceki işverenle rekabet oluşturan bir işe girmesinden kaynaklanır. Ayrıca sözleme sonrasına dönük rekabet yasağı ve onu güvenceye bağlama amacı güden cezai şart, işçi sözleşmeyi usulunce yahut eski işverenden kaynaklanmayan haklı bir nedenle feshetmiş olsaydı da işçinin sorumluluğunu gerektirir (BK. 352)."[70].

Soyer'e göre,

"İşK.15'e (4857 sayılı İş Kanununda 23'e) göre, yeni işverenin eski işveren karşısındaki sorumluluğu ise, sadece hizmet akdinin işçi tarafından onellere uymamak suretiyle feshi veya akit süresinin dolmasından önce işçinin işi terketmesi nedeniyle uğranılan zararlara ilişkindir; yoksa bu madde, rekabet yasağının ihlali halinde uygulanacak bir kural getirmemektedir."[71]

Tüysüzoğlu'na göre ise;

"Kanaatimize göre, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraya ait rekabet etmeme borcunun dayanağı, sona eren iş sözleşmesi değildir. Rekabet yasağı, sona ermiş iş sözleşmesinin içinde bir kayıt olarak veya ayrı bir sözleşme ile düzenlenmiş olsa da; rekabet etmeme borcu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte yürürlüğe girer. Oysa İş Kanununun 23. maddesinde düzenlenen sorumluluk tamamen iş sözleşmesine, iş sözleşmesinin "fesih şekline" yöneliktir. Her ne kadar rekabet yasağı, sözleşmenin sona ermesi ile başlar ise de, TBK m.446/2'den de anlaşılacağı gibi, bazı sona erme hallerinde rekabet yasağı hiç başlamaz. Buna göre, "Sözleşme haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer". Burada sözü edilen "işverene yüklenebilen bir neden" şüphesiz ki haklı bir nedendir. İşçinin yasakla bağlı olmaktan kurtulması için sadece bildirim süresine uyması yeterli değildir. Görüldüğü gibi, işçi iş sözleşmesini bildirim süresine riayet ederek iş

---

68 **Manav**, 730.
69 **Tutucu/Odaman**, 1396-1397.
70 **Akyiğit**, İş Kanunu Şerh, 1052.
71 **Soyer**, Rekabet Yasağı Sözleşmesi, 89.

sözleşmesini feshettiği takdirde de yasakla bağlı kalmaya devam edebilir. Bu açıdan bakıldığında, 23. Madde bağlamındaki haksız veya usulsüz fesih ile rekabet yasağının koşulları veya yürürlüğü arasında bir paralellik söz konusu değildir. İş sözleşmesinin usulsüz veya haksız feshine bağlı olarak ortaya çıkabilecek yeni işverenin sorumluluğu, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkan rekabet yasağına aykırılık haline teşmil edilemez. Ayrıca 23. maddenin lafzı da aksine düşünmeye engeldir. Çünkü, hükümde açıkça "sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü" ifadesi kullanılmaktadır. Burada sözü edilen sözleşme iş sözleşmesidir. Yeni işverenin sorumluluğunu doğuran temel olgu, iş sözleşmesinin feshidir, iş sözleşmesinin feshi ile birlikte yürürlüğe giren rekabet yasağı sözleşmesi değildir. Şüphesiz, işçinin haksız veya usulsüz feshi üzerine yeni işverenin yanında işe başlaması, aynı anda rekabet yasağının da ihlali anlamına gelebilir. Ancak, rekabet yasağının ihlali, işçinin iş sözleşmesini haksız veya usulsüz feshinin bir sonucu değildir. Üstelik, yeni işverenin sorumluluğu sözleşmenin haksız veya usulsüz feshinden ötürüdür. Rekabet yasağının ihlal edilip edilmemesi ise, iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız veya usulsüz feshine bağlı değildir. Örneğin, işçinin rekabet etmeme borcu, işçiye isnat edilebilen bir nedenle işveren tarafından sona erdirilmesi halinde de devam eder."[74]

Yargıtay'da rekabet yasağına aykırı hareket eden işçi ve onu işe alan işverene karşı açılan bir davada rekabet yasağının ihlal edilmesinden dolayı işçiyi sorumlu tutmuş, yeni işverenin sorumluluğunu ihbar tazminatı ile sınırlandırmıştır:

"Somut olayda davalı işçinin davacı ile aynı adreste faaliyet gösteren Proteks firmasında 30.12.2006 tarihinde çalışmaya başladığı dosya ibraz edilen iş sözleşmeleri ile sabittir. Davacı şirket ile bu firma arasında bağlantı bulunduğu sabittir. Davacı ile davalı işçinin arasında imzalanan 2.1.2006 tarihli iş sözleşmesi bulunmaktadır. İş sözleşmesi 1 yıllık olup, süre sonunda otomatikman uzatılacağı kararlaştırılmıştır. Ayrıca sözleşmede davalı işçi yönünden işten ayrıldıktan soma 1 yıl süreyle aynı iş kolunda çalışamayacağına ilişkin rekabet yasağı getirilmiştir. Cezai şart olarak da 5 aylık brüt ücret kararlaştırılmıştır. Diğer davalı firma davacı ile aynı alanda faaliyet göstermektedir. Davalı işçinin rekabet yasağına aykırı davrandığı sabittir. Davacı tarafın cezai şart alacağından davalı işçi sorumludur.

3- Öte yandan davacı tarafça dosyaya ibraz edilen iş sözleşmeleri nazara alındığında taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunmaktadır. Davalı işçi ihbar öneline uymadan işyerinden ayrılmıştır. Diğer davalı Onuray firması davalı işçinin bu durumundan haberdardır. 4857 sayılı İş Kanunun 23. maddesi uyarınca davalılar davacıya karşı müştereken ve müteselsilen ihbar tazminatından sorumludur."[75]

Kanaatimce, Yeni işverenin İş Kanununun 23. maddesine göre sorumluluğunun doğabilmesi için ik temel koşul aranır:

Birincisi süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşmesini süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın feshedilmiş olmalıdır.

İkincisi, işçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işverenin sebep olması veya yeni işverenin, işçinin bu davranışını bilerek onu işe alması ya da yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikter sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmesi gerekir.

[74] **Tüysüzoğlu**, 249, 250.
[75] Y9HD., 24.12.2009, 26954-36971.

Yeni işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için öncelikle birinci koşulun gerçekleşmiş olması gerekir. Her iki koşulun bir arada olması halinde işçi ile birlikte yeni işveren de sorumlu olur.

Hükümde açıkça "Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü," ifadesi kullanılmıştır. Yeni işverenin sorumluluğunun ön koşulu işçinin belirli süreli iş sözleşmesinde süre dolmadan işten ayrılmış olması, belirsiz süreli iş sözleşmesinde de bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmesini feshetmiş olmasıdır. Kanunda *bu surette fesihten ötürü* ifadesi nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin süre dolmadan ayrılması halinde işçinin TBK.439 maddeye göre sorumluluğunu doğurur:

> *"İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer.".*

İş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve işçinin bildirim süresine uymaması halinde ise işçinin İş Kanunun 17/3 hükmüne göre ihbar tazminatı sorumluluğu doğar.

Kısaca yeni işvereninin hukuki sorumluluğu, işçinin kanundan kaynaklanan sorumluluğu (TBK.439 ve İşK.17/3) ile sınırlıdır.

İşçi ile eski işveren arasında yapılan rekabet ve gizlilik sözleşmesinin ihlal edilmesi halinde ise sadece işçinin sorumluluğu doğar. Yeni işveren rekabet ve gizlilik sözleşmesinin tarafı değildir ve bu sözleşmenin ihlal edilmesinden kaynaklanan sorumluluğu yoktur. Borçlar Hukukunun temel ilkelerinden birisi *Nisbîlik İlkesi*dir. Borç ilişkisinden doğan alacak hakkı hukuki niteliği itibariyle nisbi bir haktır. Alacak hakkı sadece borçluya karşı ileri sürülebilir. Üçüncü kişiler, borç ilişkisiyle kural olarak borç altına girmedikleri, bir hak kazanmadıkları için, bu hakkın onlara karşı ileri sürülebilmesi mümkün değildir. Borç ilişkisinden doğan haklar, sadece borçluya karşı ileri sürülebilir. Alacak hakkının üçüncü kişiye karşı ileri sürülmesi mümkün değildir[74]. Borç ilişkisinin sadece alacaklı ve borçlu arasında nispi sonuçlar doğurması nedeniyle kural olarak üçüncü kişiler tarafından ihlal edilmesi de mümkün değildir. İş sözleşmesi ve rekabet yasağı sözleşmesi ile birlikte işçi ve işveren arasında bir borç ilişkisi doğar. Bu borç ilişkisi nisbî hak doğurur. Dolayısıyla bu sözleşmelerinin ihlal edilmiş olması sözleşmenin tarafları dışında üçüncü kişiler için örneğin yeni işveren için hukuki bir sorumluluk meydana getirmez[75].

Nisbî hakların borç ilişkisine taraf olmayan üçüncü kişilere kural olarak herhangi bir etkisi yoktur. Bu nedenle, borcun ifa edilmemesinden veya kötü ifa edilmesin-

[74] Fikret **Eren**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. B., Ankara 2014, 52.

[75] **Akyiğit**, 1048.

den sadece borç ilişkisinin pasif tarafını teşkil eden borçlu sorumludur. Diğer bir deyişle, borç ilişkisine taraf olmayan ve bu nedenle herhangi bir yükümlülüğü bulunmayan ancak edimin yerine getirilmesine engel olan üçüncü kişiler bakımdan herhangi bir sorumluluk doğmaz[76].

Görüşümüzü özetleyecek olursak yeni işverenin hukuki sorumluluğu ancak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşme süresinin bitiminden önce işten ayrılması veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bildirim süresine uymamış olmasına bağlı olarak Kanundan kaynaklanan sorumluluğu ile sınırlıdır. Taraflar arasındaki sözleşmesin ihlal edilmiş olması nedeniyle, borç ilişkisinin nisbîliğinin sonucu olarak, üçüncü kişi durumunda olan yeni işverene bir hukuki sorumluluk yüklenebilmesi mümkün değildir.

[76] Geniş bilgi için bkz. Necp **Kocayusufpaşaoğlu**/Hüseyin **Hatemi**/Rona **Serozan**/Abdülkadir **Arpacı**. Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, C. 1. 6. B., İstanbul 2014. 16; M. Kemal **Oğuzman**/M. Turgut **Öz**. Borçlar Hukuku. Genel Hükümler, C. 1. 16. B., İstanbul 2018, 27; Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 15. B., Ankara 2013, 52; Ali Naim **İnan**/Özge **Yücel**. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. B., Ankara 2014, 78; Ahmet M. **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 19. B., Ankara 2015. 11; Gökhan **Antalya**. Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. 1, 2. B., İstanbul 2013. 16; Abdulkerim **Yıldırım**. Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler. Gözden Geçirilmiş 3. B., Ankara 2015, 7; Selâhattin Sulhi **Tekinay**. Medeni Hukuku Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku. 6. B., İstanbul 1992. 140; M. Kemal **Oğuzman**/Nami **Barlas**, Medeni Hukuk. 21. B., İstanbul 2015. 157; Mustafa **Dural**/Suat **Sarı**. Türk Özel Hukuku, C. 1, Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, 10. B., İstanbul 2015, 164; Rona **Serozan**, Medeni Hukuk, Genel Bölüm/Kişiler Hukuku, 6. B., İstanbul 2015. 237; Safa **Reisoğlu**, Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 25. B., İstanbul 2014, 34.

OLAY 16

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

OLAY

Konya'da otomotiv yedek parçası üreten bir işyerinin sahibi olan İ, küresel ekonomik kriz sonucu daralan talep ve genel piyasa koşulları nedeniyle işyerine ilişkin aldıkları karar gereğince küçülmek istemektedir. Bunun için de işyerindeki işçi sayısını yüz seksenden yüz elliye düşürmeyi düşünmektedir.

SORULAR

1- İ'nin işyerinden otuz işçiyi çıkarmak istemesi durumunda ne gibi bir yol izlemesi gerekir?

2- İşçi çıkarmanın dayanağı işyerine ilişkin bir sebepten değil de işçinin davranışları ve verimsizliği ile ilgili bir nedenden kaynaklansaydı yukarıdaki soruya verilecek cevap değişir miydi?

3- İ tarafından işyerinden çıkarılan işçiler hangi taleplerde bulunabilirler?

4- İ'nin Kanunda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmiş olması işçilerin taleplerini engeller mi?

5- İşverenin işten çıkaracağı işçileri seçerken uymak zorunda olduğu kurallar var mıdır?

6- İşçilerin işten ayrılmasından üç ay sonra yurt dışından yeni siparişler alan İ, siparişleri karşılayabilmek için yeni işçi alma ihtiyacı duymuştur. Bu durumda işveren çıkardığı işçileri yeniden işe almak zorunda mıdır?

CEVAPLAR

1- İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu, işyerinden belirli sayının üstünde işçi çıkardığı takdirde, bu durum toplu işçi çıkarma olarak kabul edilir[1]. Bunun için,

---

[1] Geniş bilgi için bkz. Hakuk Hadi **Sümer**, İşçinin Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında Korunması, Konya 2002; İştar **Cengiz (Urhanoğlu)**, Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Ankara 2009; Öner **Eyrenci**, Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 549 vd.; Ufuk **Aydın**, Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 653 vd.; Murat **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul 2003, 65 vd.; Devrim **Ulucan**, Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu Sempozyumu, İstanbul 1999, 57 vd.; Pir Ali **Kaya**, Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten Çıkarma, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006, 525 vd.; Erten **Cılga**, Toplu İşçi Çıkarma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 75 vd.; Eda **Manav**, Tük Hukukunda

(1) İşçi çıkarmaya ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda gerek duyulmalıdır[2]. Bu düzenlemenin sonucu olarak, işletme, işyeri ve işin gerekleri dışında işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihler, Kanunda öngörülen sayının üzerinde olsa bile, toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır[3].

(2) Belirli sayıda işçi işten çıkarılmak istenmelidir. Buna göre, işyerinde çalışan işçi sayısı;

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine İşK.17 uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi *toplu işçi çıkarma* sayılır (İşK.29/2).

Toplu işçi çıkarmayı gerektiren bir durumda işveren, bunu en az *otuz gün* önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirir (İşK.29/1). Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (İşK.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, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (İşK.29/4). Bu toplantı niteliği itibariyle bir *bilgi verme ve danışma* toplantısıdır[4]. Taraflar, çıkarma kararının hüküm doğuracağı ana kadar diledikleri sayıda toplantı yapabilirler. İşyerinde yetkili işçi sendikasının ve buna bağlı olarak işyeri sendika temsilcisinin olmaması halinde bu hüküm uygulama alanı bulamayacaktır.

Toplu İşçi Çıkarımında Eleştiri Konusu Olmuş Düzenlemeler ve Çözüm Önerileri, Legal İHSGHD., 2009/24, 1453; Yusuf **Yiğit**. İşverenin Toplu İşten Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü. Tisk Akademi. 2010/II. 38; Savaş **Taşkent.** Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine. Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFD Özel Sayısı, C.74, 2016. 717 vd.; **Tulukçu**, İş Güvencesi. 420 vd.; Kübra **Doğan Yenisey**. Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 203 vd.

2 "Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme edimimde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi - feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (06.10.2008 gün ve 2008/30274 Esas. 2008/25209 Karar, 11.9.2008 gün ve 2008/25324 Esas, 2008/23401 Karar sayılı ilamlarımız).", Y9HD., 6.2.2010, 6058/36339, Tühis, Mayıs 2011, 1-5.

3 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 616; **Eyrenci**, Toplu İşçi Çıkarma, 553. **Süzek**, 604; **Aydın**, Toplu İşçi Çıkarma, 672; **Cengiz (Urhanoğlu)**, 43. **Taşkent**, Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, 718; **Tulukçu**, İş Güvencesi, 421.; **Başbuğ Yücel Bodur,** 215.

4 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 617. **Tulukçu**, İş Güvencesi, 423. Yargıtay'a göre, "Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. İşyeri sendika temsilcileri ile yapılan toplantıda bir sonuca ulaşılması ve bir karar verilmesi zorunluluğu yoktur.", Y9HD., 6.2.2010, 6058/36339, Tühis, Mayıs 2011, 1-5. İşyeri sendika temsilcileriyle toplantı yapılmaması durumunda son çare ilkesine uyulduğundan söz edilemeyeceği ve bu görüşmelerle ilgili geniş bilgi için bkz. **Doğan Yenisey,** Toplu İşçi Çıkarma. 209-213.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili İl Müdürlüğü'ne bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (İşK.29/6).

Kanunda, fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini il Müdürlüğü'ne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı kuralına yer verilmiştir (İşK.29/VI). Hükümde fesih bildiriminin hüküm doğurmasından söz edildiğine göre, otuz günlük sürenin bitiminden itibaren fesih bildirimi süresinin işlemeye başlayacağı veya bu tarih itibariyle bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşmenin sona erdirilebileceği sonucuna varılmalıdır[5]. Bununla birlikte, bu sonucu düzenleyen 6. fıkra hükmü ile, ilk fıkrasında ifade edilen ilgili yerlere ve İl Müdürlüğü'ne sözleşmenin feshinden otuz gün öncesinde bildirim ve sendika temsilcileri ile görüşme yapılması esaslarının aynı olduğunun göz önünde tutulması gerekir. Burada iki ayrı otuz günlük sürelerden değil, her iki fıkranın ayn süreyi esas aldığı kabul edilmelidir. Nitekim 6. fıkradaki feshin hüküm doğurma zamanı, geçecek süreye bağlanmıştır. Madde metnindeki bu sürelere ilişkin sıralama da bunu doğrulamaktadır[6].

Sonuç olarak fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini İl Müdürlüğü'ne bildirmesinden *otuz gün* sonra hüküm doğurur (İşK.29/5)[7]. Başka bir ifade ile bildirim süreleri, işverenin işçilere yaptığı fesih bildiriminden itibaren değil, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini İl Müdürlüğü'ne bildirmesinden itibaren otuz gün sonra işlemeye başlar.

Toplu işçi çıkarma halinde de işveren İşK.19 da belirtilen yazılı şekle uygun fesih beyanında bulunmalı ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde bildirmelidir[8].

İşverenin yüz seksen işçi çalıştırması karşısında on sekiz işçi ve daha fazlasını bir ay içinde işten çıkarmak istemesi halinde yukarıda bahsedilen yönteme uyulmalı-

---

[5] **Şahlanan**, İş Güvencesi, 588; **Ulucan**, İş Güvencesi, 90; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 617-618; **Demir**, 280; **Güven/Aydın**, 221; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1094-1095; **Aydın**, Toplu İşçi Çıkarma, 670; **Cengiz (Urhanoğlu)**, 68; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, 57; **Çelik**, İş Güvencesi, 50; **Süzek**, 605; **Çankaya/Günay/Göktaş**, 68; **Erol Akı/H. Olcay Altıntaş/İbrahim Bahçıvanlar**, Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul 2005, 203; **Münir Ekonomi**, İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 452, 453; **Köseoğlu**, 189, 190; **Uşan**, 115; **Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak**, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, 126, 127; **Tulukçu**, İş Güvencesi, 423. Fesih bildirimlerinin Bölge Müdürlüğü'ne yapılan bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğuracağına ilişkin kuralın, bildirim süresi 30 günün altında kalan işçilerin sözleşmelerinin sona erme tarihini otuz günün sonuna kadar uzattığına dair görüş için bkz. **Tuncay**, İş Güvencesi, 30 vd. İşveren tarafından yapılan her bir fesih bildiriminden itibaren otuz günlük sürenin işlemeye başlamayacağı görüşü için bkz. Gülsevil **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005, 232.

[6] **Çelik**, İş Güvencesi, 50, 51; Devrim **Ulucan**, 4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Sebep Kavramı, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu İş Güvencesi Semineri, İstanbul 2003, 36, 37; **Güzel**, Değerlendirilmesi, 127. **Tulukçu**, İş Güvencesi, 424

[7] Yargıtay'a göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmadan yapılan fesih işlemi hüküm doğurmaz. Bkz.Y9HD., 21.10.2003, 18090/17878. **Leçal İHSGHD.**, 2004/1, 188-190. Ancak Yargıtay daha sonra bu görüşünü değiştirmiş ve toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı davranılmasının feshi geçersiz kılmayacağını, bu aykırılığın yaptırımının idari para cezası olduğunu ifade etmiştir. Y22HD., 09.09.2015, 18989/24389; Y22HD., 08.04.2014, 5846/7262; Y9HD., 29.01.2007, 29843/1029.

[8] "Toplu işçi çıkarmaca fesih türü, İş Kanunu m.17 anlamında bir süreli fesih olduğundan, işveren tarafından işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayalı feshin sonuçlarını doğurur. Toplu işçi çıkarma da dahi işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesindeki biçimsel koşullara uymalı, kısaca her işçiye yazılı fesih bildirimi yanında fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmelidir.", Y9HD., 6.2.2010, 6058/35339, Tühis, Mayıs 2011, 1-5.

dır. Olayda işveren işletme gerekleri nedeni ile otuz işçi çıkarmak istemektedir. Dolayısıyla Kanundaki bildirim yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Aksi takdirde sadece yönteme uymaması nedeniyle bile idari para cezası (İşK.100) ile cezalandırılacaktır.

2- İşletme, işyeri ve işin gerekleri dışında, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılan fesihler toplu işçi çıkarma sayılacak sayıda da olsa toplu işçi çıkarmaya ilişkin yönteme uymaya gerek yoktur. Çünkü Kanundaki toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümde açıkça, işverenin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu işçi çıkarmasından bahsetmektedir. Dolayısıyla işçinin davranışları ve verimsizliği nedeniyle fesihte, toplu işçi çıkarmaya ilişkin yöntem uygulanmaz[9].

3- Toplu işçi çıkarma halinde de, iş sözleşmeleri feshedilen işçiler feshin toplu işçi çıkarmayı gerektiren geçerli bir sebebe dayalı olarak yapılmadığı düşüncesinde oldukları takdirde, İşK.18, 19, 20 ve 21 hükümlerine göre dava açabilirler ve işe iadelerini sağlayabilirler (İşK.29/9)[10].

İş Kanununa göre, işyerinin bütünüyle kapatılması durumu da dâhil olmak üzere, işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (İşK.29/VII). Eski işçinin bu çağrı üzerine başvuruda bulunması halinde işveren işçiyi işe almak zorundadır. Belirtmek gerekir ki, İş Kanunurda işverenin bu yükümlülüğüne aykırı hareket etmesine bağlanan bir yaptırım yoktur[11].

Kanundaki bu hükmün, işyerinin kapatılmasını düzenleyen bir fıkra ve onu izleyen bir cümle olarak ifade edilmesi nedeniyle, yeniden işe alma zorunluluğunun sadece işyerinin kapatılması halinde söz konusu olacağı gibi bir izlenim doğmakta ise de, tüm toplu işçi çıkarmalarda uygulanması gereken bir kural olduğu kabul edilmelidir[12].

Olayda, işten çıkarılan işçiler, feshin geçerli nedene dayanmadığını iddia ederek işe iadelerini isteyebilirler. Bunun yanında, işveren altı ay içinde yeni işçi almak istediğinde, öncelikle toplu işçi çıkarma sonucu çıkardığı işçileri işe alması gerekir.

---

9 "...Toplu İş Sözleşmesinin 86/a maddesinin 3. bendinde işverence toplu işçi çıkarmanın zorunlu bulunduğu hallerde durumun taraf işçi sendikasına bildirileceği ve tarafların bir araya gelerek, işten çıkarma esasları ve işçi sayısının ve işten çıkartma tarihinin kararlaştırılacağı düzenlenmiştir. Davacının hizmet akdi, hükmetin genelgesi uyarınca 50 yaşını doldurması ve emekliliğe hak kazanması nedeni ile sona erdirilmiştir. TİS'nin 86/a maddesinde, emekliliğe hak kazananlara bu maddenin uygulanmayacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Mahkemece, TİS prosedürüne uyulmadığı gerekçesiyle iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi, bu nedenle hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.". Y9HD., 11.5.2005, 12345/16290, www.kazanci.com (5.11.2008).

10 Yargıtay'a göre, işverenin yeniden yapılanmaya ilişkin olarak işletme gereği olarak yardımcı işleri alt işverene devretme kararı alıp, işçilerin işçilik haklarını ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi geçerli bir nedendir. 29. maddedeki toplu işçi çıkarma hükümlerini iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek için kullandığı sonucuna varılamaz. Y9HD., 14.10.2004, 22472/23187, Legal İHSGHD., 2005/6, 771-774; aynı yönde Y9HD., 30.4.2007, 6394/13549. İşveren, Şubat 2008 Eki, 257-259; Y9HD., 24.9.2007, 13940/27942, İşveren, 2008/1, 257-259.

11 İşcan **(Urhanoğlu) Cengiz**. İşverenin Yeniden İşçi Alma Gereği Halinde Toplu İşten Çıkarılanları Tercihen İşe Alma Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğe Aykırı Davranışının Yaptırımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 48 vd. **Tulukçu**, İş Güvencesi, 427.

12 **Çankaya/Günay/Göktaş**, 69; **Köseoğlu**, 197; **Kılıçoğlu/Senocak**, 131.

4- İşverenin toplu işçi çıkarma işlemini gerçekleştirirken Kanunda öngörülen yönteme uygun hareket etmemesinin hukuki yaptırımı konusunda Kanunda açık bir düzenleme yoktur. İşverenin Kanunda öngörülen yönteme uymamasının ve bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemesinin yaptırımının ne olduğu konusu tartışmalıdır.

Öğretiye göre, Kanunda hukuki bir yaptırım öngörülmese de, işverenin toplu işçi çıkarmadan önce bildirim yükümlülüklerine uymaması halinde yapılan feshin hükümsüzlüğü mahkemeden istenebilir. Bir başka ifade ile İşK.29/9'un yaptığı yollamadan yararlanarak İşK.20 hükmünün uygulanması ve işçinin bir ay içinde geçerli bir nedenin bulunmamasında olduğu gibi, toplu işçi çıkarma yöntemine aykırılık nedeniyle de dava açarak feshin geçersizliğini talep edebilmesi mümkündür[13]. Biz de bu görüşü paylaşıyoruz.

Yargıtay, toplu işçi çıkarma yöntemine aykırılığın sadece idari para cezası yaptırımı olduğu görüşündeydi[14]. Yargıtay'ın önceki görüşüne göre, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin hukuki yaptırımı yoktur. Sadece cezai sorumluluğu gerektirir. Buna göre 29. madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekili hakkında çıkarılan her işçi için idari para cezasına hükmolunur[15]. Aynı şekilde, işverenin toplu işçi çıkarma prosedürüne uymaması tek başına feshi geçersiz kılmaz[16].

Yargıtay bu görüşünden dönmüştür. Yüksek Mahkemenin son kararlarına göre,

> *"Yasada toplu işçi çıkarma kuralına uymamanın yaptırımı olarak idari para cezası öngörülmesi de, feshi geçerli kılmamalıdır... Kaldı ki maddenin 5. fıkrasındaki "fesih bildirimleri, işverenin toplu çıkarma isteğini bölge Müdürlüğü'ne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur" kuralı ile feshin hukuksal yaptırımı öngörülmüştür. Bu düzenlemeden İl Müdürlüğü'ne bildirilmeyen toplu işçi çıkarmanın sonuç doğurmayacağını kısaca geçerli olmayacağını anlamak gerekir."*[17].

---

[13] **Süzek**, 606-607; **Eyrenci**, Toplu Çıkarma, 559-561; **Engin**, Toplu Çıkarma, 71; **Akı**, Topluca Çıkarılma, 98; **Yürekli**, 132; **Alpagut**, Sözleşmenin Feshi, 236; Murat **Şen**, Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık, TÜHİS, Mayıs 2005, 67; Murat **Engin**, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, İstanbul 2003, 121-123; **Aydın**, Toplu İşçi Çıkarma , 679-680. **Tulukçu**, İş Güvencesi, 424; Kübra **Doğan Yenisey**, Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, Prof.Dr. Turhan Esener'e İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 203-234.

[14] "Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebepere ve özellikle belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesindeki prosedüre uymamanın, bir başka anlatımla önceden kurumlara bilgi vermeme ve sendika ile görüşmemenin yaptırımı feshin geçersizliği olarak öngörülmüş değildir. Bu maddedeki yükümlülüğe uymamanın yaptırımı olarak aynı yasanın 100. maddesince yer alan idari para cezası öngörülmüştür. Kısaca toplu işten çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz.", Y9HD., 29.1.2007, 29843/1029, karar metni ve incelemesi için bkz. Işıtar **Cengiz (Urhanoğlu)**, Toplu İşç Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Sonucu, Tühis, C.21, S.2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, 133 vd.

[15] Y9HD., 26.1.2004, 1303/1157, İşveren, Haziran 2004, 17-18.

[16] Y9HD., 20.3.2006, 2990/6997, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 236-239; Yargıtay'a göre, "...Davacı, feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme davayı kabul etmiştir. Mahkemece, çalışılmadığı için toplu işçi çıkarma kuralına uyulmaması nedeniyle ücret alacağının reddedilmesi yerindedir. Zira toplu işten çıkarma kuralına uyulmamasının yaptırımı idari para cezası olarak öngörülmüştür. Davacının iş güvencesinden yararlanması için işyerinde 6 aylık kıdeminin bulunması gerekir. Dellillere göre davacı bu süreyi doldurmadığından anılan madde hükmü gereğince davanın reddine karar verilmesi gerekir.", Y9HD., 26.1.2004, 1320/1174, www.kazanci.com (5.11.2008); **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 307.

[17] Y9HD., 19.10.2009, 37726/27756, www.legalbank.net (22.4.2015). Y22HD., 08.04.2014, 5846/7262, www.legalbank.net (7.5.2019).

İşverenin Kanundaki prosedüre uygun şekilde işçi çıkarması halinde işçiler işten çıkarmanın ekonomik, teknolojik, yapılan ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereklerine dayalı bir sebebe dayanmadığı iddiasıyla işe iade davası açabileceklerdir. Bununla birlikte işverenin, prosedüre uymaması durumunda da, feshin geçersizliğinin tespitinin istenebileceği kanaatindeyiz.

5- İşverenin, işçiden kaynaklanmayan nedenlerle iş sözleşmesini feshettiği tüm hallerde olduğu gibi toplu işçi çıkarma halinde de işten çıkarılacak işçilerin nasıl belirleneceği konusu önem arz etmektedir. İşverenin bu durumda uyacağı kurallarla ilgili olarak mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır[18].

Öğretideki çoğunluk görüşüne göre, işverenin işyeri gerekleriyle iş sözleşmesine son vereceği işçileri seçerken sosyal bir seçim yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Çünkü Kanunda bu konuda hüküm yoktur[19]. Dolayısıyla, fesih hakkının kötüye kullanıldığı, feshin keyfi olarak yapıldığı durumlar dışında, işveren yönetim hakkına dayanarak, işten çıkaracağı işçilerin seçimini bizzat yapabilir[20]. İşverenlere yasa ile getirilmeyen bir yükümlülüğün benimsenmesi de isabetli değildir[21]. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, "Kuşkusuz işverenin bu seçim konusunda tümüyle serbest olduğu kabul edilemez. İş mevzuatımızda ne *sosyal seçim* ne de *objektif kriterler* konusunda bir düzenleme yer aldığına göre işverenin seçim serbestisinin sınırını... Anayasada ve İş Kanununda pozitif dayanağı bulunan *eşitlik ilkesi* oluşturur. İşverenin geçerli bir süreli fesih için İK 18/1'de yer alan nedenler yanında son çare ilkesi uygulaması ve eşitlik ilkesini ihlal etmemesi çerekir... Yapılan işten çıkarmanın temelinde herhangi bir ayrım yasağı veya adalet ve hakkaniyet ilkesine aykırı, objektif ve haklı olmayan diğer deyişle genel anlamda eşit davranma borcunu ihlal eden bir işveren seçimi varsa geçersiz fesih söz konusudur."[22]. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerine veya işyeri iç yönetmeliklerine konulacak hükümler ile sosyal seçim kuralları öngörülebilir.

Öğretideki diğer görüşe göre, iş hukukunun hem varlık nedeni hem de amacı olan, zayıf olan işçinin korunması düşüncesi işverenin işyeri gerekleri nedeniyle iş sözleşmesi feshedilecek işçiler arasında sosyal bir seçim yapma yükümlülüğünü beraberinde getirmektedir. İşverene işten çıkaracağı işçilerin seçiminde, sosyal açıdan ko-

---

[18] Bektaş **Kar**. İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Fesihlerde Yargısal Denetim. Çalışma ve Toplum, 2008/2, 128 vd. **Tulukçu**, İş Güvencesi, 421.

[19] Gülsevil **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 99 vd; Gülsevil **Alpagut**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi, Ankara 2007, 98-99; Nuri **Çelik**. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 5 vd.; **Engin**. İşletme Gerekleri, 112.

[20] **Çelik**. İşin Gerekleri, 7.

[21] **Alpagut**, Sosyal Seçim, 104.

[22] **Süzek**. 597-59 Geniş bilgi için ayrıca bkz. **Çelik**. İşletmenin, İşyerinin, 5 vd.; Devrim Ulucan. İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı. Legal İHSGHD., 2007/14. 505 vd.; **Cengiz (Urhanoğlu)**, 90 vd.; Ali **Güzel**/Emre **Ertan**. Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri. Legal İHSGHD., 2007/16, 1219 vd. **Tulukçu**, İş Güvencesi, 261 vd., 422. Hance Bahar **Aykaç**, Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, İstanbul 2016, 108-110; Naz **Töre**, İş Sözleşmesinin Geçerli Sebeple Feshinde Ultima Ratio ve Sosyal Seçim İlkeleri, TİSK Akademi, 2011/1, 147 .

runmaya muhtaç ve emek piyasasında yeni bir iş bulma şansı düşük olanlarla, yıllar boyunca sadakatle işletmeye hizmet edip katkıda bulanan işçilerle iş sözleşmesini sürdürme yükümlülüğü işverenin işçiyi gözetim borcundan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işveren fesih hakkını kullanırken, işverenden beklenen gözetim borcu gereği, adil, ölçülü ve işin gereğine uygun davranmalı ve işten çıkarılmaları halinde en az zarar görecekleri seçmelidir. İşletmenin varlığını sürdürebilmesi bakımından gerekli olanın dışında kalan işçilerden bir kısmını çıkarma yoluna gitmiş olmasına rağmen bu işçilerin sosyal seçiminde açık bir biçimde ölçüsüz ve hakkaniyete aykırı davranmışsa yaptığı fesih işlemlerinin geçersiz ve hatta haksız fesih olduğu rahatlıkla ileri sürülebilir[23].

İş güvencesi hükümlerinin uygulamaya konulmasıyla birlikte, fesihte son çare ilkesini istikrarlı bir şekilde uygulayan Yargıtay[24], daha sonra, işyeri gerekleriyle uygulanacak fesihte sosyal seçim ile ilgili olarak "sosyal seçim kriterleri" olarak tanımlama yapmış daha sonra "hukuken korunabilir, objektif genel kriterler" ifadelerini kullanmıştır[25].

Yargıtay'ın kısa bir süre sonra vermiş olduğu bir başka kararda daha önce kullanılan *sosyal seçim kriterleri* ibaresi, yerini *objektif kriterler* deyimine bırakmıştır[26]. Karara konu olan somut olayda, işverenin işten çıkarılacak işçilerin seçiminde işçilerin performansını bir ölçüt olarak kullandığı anlaşılmaktadır[27]. Yargıtay'a göre, toplu iş

---

[22] Ali **Güzel**/Emre **Ertan**. Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri, Legal İHSGHD., 2007/16, 1288. Aynı yönde, Devrim **Ulucan**. İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Üçüncü Yılında İş Yasası, Genel Görüşme, Toprak İşveren, 2006, 253-254; Devrim **Ulucan**. İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı, Legal İHSGHD., 2007/14, 507.

[24] "Ayrıca, davacı işçinin çalıştığı üretim bölümünün alt işverene verilmesinden sonra o ünitede çalışan işçilerin tamamının iş sözleşmesinin feshedilip edilmediği, tamamı işten çıkarılmamış ise çıkarılan işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığı da irdelenmelidir. İşverence işten çıkarılacaklar seçilirken; işyerinde aynı işi üstlenen işçiler karşılaştırılmalı, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlere göre oluşturulacak sıra göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir anlatımla sosyal seçimin hangi ölçütlere dayandığı saptanmalıdır.", Y9HD., 3.4.2006, 4878/8253, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Gülsevil **Alpagut**. İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur? Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 95 vd.; Y9HD., 4.6.2007, 7926/17965, www.kazanci.com (5.11.2008);

[25] "... somut uyuşmazlıkta, kapatılan bölümlere aktarılanların, bir başka anlatımla çıkarılanlar ile başka bölümlerde görevlendirilenlerin ne şekilde seçildiği, çıkarılanların başka bölümlerde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği açıklanmış ve anlaşılmış değildir. Çalışanlar arasından çıkarılan işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığı irdelenmelidir. Zira, işverence işten çıkarılacak işçi seçilirken; işyerinde aynı işi üstlenen işçiler karşılaştırılmalı, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelmeme, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterler göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir anlatımla sosyal seçimin hangi ölçütlere dayandığı saptanmalıdır...", Y9HD., 13.3.2006, 2894/6224, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 258. Benzer ifadelerin geçtiği başka bir karar için bkz. Y9HD., 3.4.2006, 4878/8253, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 180.

[26] "... toplu işçi çıkarmada gönüllü işçilerin iradesine öncelik verilmesi ve işçi tarafından bu icabın kabul edilmesi halinde, karşılıklı olarak iş sözleşmesinin anlaşma yolu ile bozulması söz konusu olduğundan, bu işlemde artık işverenin toplu işçi çıkarmaya konu ettiği fesih nedenlerinin geçerli olup olmadığı araştırılmamalıdır. Bir başka anlatımla ikale sözleşmesinin bulunduğu durumda, feshin son çare veya işçinin seçiminin objektif ölçütlere uygun olup olmadığı ayrıca yargı denetimine tabi tutulamamalı, işçinin iradesini sakatlayan bir durum olmadığı sürece işe iade konusu yapılamamalıdır", Y9HD., 14.4.2008, 9199/8642, www.kazanci.com (5.11.2008).

[27] "... Mahkemece davacının işyerinde 42 gram maya paketleme makinesinde çalıştığı, 2005 yılı içinde 42 gram maya üretim ve satışının %25 oranında yıl boyu düşük seyretmesi sebebi ile bu bölümde çalışan işçilerden performansı en düşük olduğu için davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini; feshin, işletmenin, iş-

sözleşmeleri ile toplu işçi çıkarmalarda çıkarılacak işçiler seçilirken uyulacak kriterler belirlenmişse işveren buna uymalıdır[28].

Yargıtay son kararlarında bu görüşünden dönmüştür:

"Diğer taraftan, Türk iş hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit işlem borcuna aykırılık ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30 ve devamı maddelerinde sendika üyesi işçileri koruyucu düzenlemeler dışında, işletme ve işyeri gerekleri ile feshin, işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde yasal bir kritere veya sosyal bir seçim şartına yer verilmemiştir. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile işçi çıkartılmasında bazı kriterler öngörülmüş veya işveren işten çıkarmada bazı kriterler gözettiğini ileri sürmüş ise, işverenin sözleşme ile düzenlenen veya kendisini bağladığı kriterlere uyup uymadığının da denetlenmesi gerekir."[29].

Yargıtay bir başka kararında da toplu iş sözleşmesinde öngörülen sıralamaya uyulmamış olmasının feshi geçersiz hale getireceğine hükmetmiştir:

"Dosya içeriğine göre davacının üyesi, olduğu sendika ile davalı işveren arasında bağıtlanan Toplu iş Sözleşmesinin 27/c maddesinde açıkça, "Toplu işçi çıkartmada, önce deneme süresi dolmamış, daha sonra sırası ile emeklilik hakkını kazanmış, verimi az ve sicili bozuk olan ve diğer işçiler için kıdem durumuna göre ilk giren son çıkar usulü uygulanacağı, sendika yöneticileri ile temsilcilerinin en kıdemli işçi sayılacağı ve işyeri tamamen kapatılmadığı sürece çıkartılmayacağı" kuralına yer verilmiştir. İşverenin işletme gerekleri ile toplu işçi çıkarılması için fesih sebebi doğmuş olsa dahi, bu kurala aykırı davranması, feshi geçersiz kılar."[30].

Kanaatimce İş Kanununda işverenin toplu işçi çıkarmak istediğinde, çıkaracağı işçileri nasıl seçeceğine ilişkin bir hükmün bulunmaması işverenin bütünüyle serbest hareket edeceği anlamına gelmez. Gerçekten İşK.5'e göre, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya

---

yeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli feshe dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir..." Y9HD., 22.5.2006, 10732/15164, Çalışma ve Toplum, 2006/4, 270; Y9HD., 11.12.2006, 25167/32359, www.kazanci.com (5.11.2008).

[28] "... Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. İşten çıkarmalarda toplu iş sözleşmesi ile bir kriter öngörülmüş ise, işverenin işten çıkarmada bu kriterlere uyması gerekir. İşveren tekstil sektöründe faaliyetine devam etmektedir. Sadece iplik üretim bölümünde üretimi durdurmuştur. Bu nedenle işverenin Toplu İş Sözleşmesindeki tenkisat kuralına uyup uymadığı denetlenmelidir.", Y9HD., 14.4.2008, 9760/8359, www.kazanci.com (5.11.2008); Y9HD., 19.3.2007, 6187/7308, karar metni ve incelemesi için bkz. İştar **Cengiz (Urhanoğlu)**. Toplu İş Sözleşmesinde Öngörülmüş Olan Tenkisat Kuralına Uyulmaması, Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Gerçekleştirilen Münfesih Feshileri Geçersiz Kılar, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008, 69 vd.

[29] Y9HD., 9.2.2009, 1186/1832, www.kazanci.com (27.12.2011); "Girişim özgürlüğü kapsamında işletmesel karar alan, bu işletmesel kararı şekil açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi, esas yönünden ise aynı yasanın 18, 20, 21 ve 22. maddeleri uyarınca yukarıda açıklanan ilkeler kapsamında denetime tabi tutulan işverenin, ileri sürülmediği veya taraflar arasında bu konuda ayrıca bir düzenleme bulunmadığı sürece işgücü fazlalığı nedeni ile işten çıkarılacak işçilerin seçiminde taraflar arasında bir bireysel veya toplu, ya da sözleşme eki iç yönetmelik hükmü var ise, işverenin bu hükümlere uyup uymadığı, keza işveren hiçbir iddia ve sözleşme hükmü olmadan çıkarılan işçilerin seçiminde bazı kriterleri dikkate aldığını, örneğin emekliliği gelenleri veya performansı yetersiz olanları seçtiğini savunmuş ise, bu savunması tutarlılık denetimi kapsamında denetime tabi tutulmalıdır. Feshin geçersizliğini iddia eden işçi, işverenin kendisini işten çıkarırken, keyfi olarak davrandığını, kendisinin seçilmemesi gerektiğini ileri sürerse, bu iddiası da keyfilik denetimi kapsamında incelenmelidir.", Y9HD., 6.2.2010, 6058/36139. Tühis, Mayıs 2011, 1-5.

[30] Y9HD., 1.3.2010, 6243/5349, karar metni ve incelemesi için bkz. Uygar **Bostancı**. Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Feshe İlişkin Hükümlerin Feshin Geçerliliğine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 138 vd.

gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz". Yine STİSK.25/2 de yer alan hüküm de işverenin sendikal nedenle ayrım yapamayacağını açıkça ortaya koymaktadır: "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.". Her iki hüküm işverenin seçim yapma yetkisinin de sınırını oluşturur. Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi ile işverenin çıkarılacak işçilerin seçiminde uyması gereken sıralama belirlenmişse bunu da geçerli saymak gerekir.

6- İşveren toplu işçi çıkarma kararının kesinleşmesinden itibaren *altı ay* içinde aynı nitelikte iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları öncelikle işe çağırır (İşK.29/6).

İşverenin yeniden işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için yeni işçi ihtiyacının toplu işçi çıkarma kararının kesinleşmesinden itibaren altı ay içerisinde ortaya çıkmış olması ve yeni işçide aranan niteliklerdeki işçinin, toplu işten çıkarılan işçiler arasında bulunması gerekir.

Bu yükümlülüğe uymayan işveren hakkında Kanunda hukuki ve cezai yaptırım öngörülmemiştir[31]. Yargıtay'a göre Kanunda iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun öngörüldüğü hallerde işverenin bu yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi halinde, işverene karşı ifa davası açabilmek de mümkün değildir:

> *"Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde işverenin, talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde profesyonel sendikacılıktan ayrılan işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak buradaki zorunluluk hali, sadece cezai ve hukuki yaptırımla sınırlıdır. Bunlar dışında yasada ifaya yönelik herhangi bir hüküm ve düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle sendikal görevi sona eren ve süresinde işe başlatılması için işverene başvuran işçinin işveren tarafından işe alınmamış olması mahkemece işe başlatılması şeklinde ifaya yönelik hüküm kurulmasını gerektirmez."*[32].

[31] **Tulukçu**, İş Güvencesi, 427, dn.116.
[32] Y9HD., 14.6.2010, 22962-18561, www.kazanci.com (22.4.2015).

OLAY 17

CİNSEL TACİZ
PSİKOLOJİK (MANEVİ) TACİZ

OLAY

Bir dokuma fabrikasının sahibi olan İ, İstanbul'da düzenlenen tekstil fuarına on işçisiyle birlikte katılmak istemektedir. Bunun için, fabrikasında işçileri işe götürüp getirmekle görevli şoförlerden biri olan B'den işçilerini İstanbul'a götürmesini istemiştir. İşçileri şirkete ait araçla İstanbul'a götüren B, fuara katılan işçilerle aynı otelde kalmaktadır. B, otele yerleşmelerinin ertesi günü akşam otelde alkol almış ve fuara getirdiği işçilerden biri olan C'ye de içki teklifinde bulunmuştur. Teklifi C tarafından reddedilen B, aynı akşam gece 24.00'ten sonra C'nin odasını arayarak odasında su kalmadığını, kendisinde varsa gelip almak istediğini söylemiştir. Ertesi sabah C, İ'ye giderek, B'nin kendisini taciz ettiğini söylemiştir. Bunun üzerine İ, B'nin iş sözleşmesini feshettiğini kendisine yazılı olarak bildirmiştir.

İ'nin fabrikasında muhasebe müdürü olarak çalışmakta olan D, E'nin amiri konumundadır. E'yi 10.11.2014'te odasına çağıran D, E'ye kendisini çok beğendiğini söyleyerek öpmek istemiştir. E, ağlayarak D'nin odasından ayrılmış ve durumu aynı fabrikada çalışan yakın arkadaşı olan işçilerle paylaşmıştır. Olaydan birkaç gün sonra D, E'den bazı belgeler istemiş, yaklaşık beş dakika sonra da diğer işçilerin yanında "Ne kadar yavaşsın. Senin gibi bir beceriksize burada nasıl iş veriyorlar anlamıyorum" diyerek hakaret etmiştir. D, 15.12.2014'te hazırladığı yıl sonu performans raporunda da E'ye düşük bir performans notu vermiştir. D, bu gelişmelerden sonra E'ye kendisine ait faturaları ödetmiş ve evinin alışverişini E'ye yaptırmıştır. D ayrıca, yapılmakta olan bir toplantıya E'yi almamış, "Ciddi meseleler konuşacağız, sen zaten anlamazsın. Yarım saat sonra bize çay getir, yeter" diyerek E'yi küçümsemiştir.

E, başına gelenleri İ'ye anlatmış, kendisini D'den korumak için tedbir almasını talep etmiştir. İ, E'ye bir süre ücretsiz izne ayrılmayı teklif etmiş, işe geri döndüğünde de farklı bir departmanda çalıştıracağını söylemiştir. E teklifi kabul ederek iki ay ücretsiz izne ayrılmış, yeniden çalışmaya başladığında da pazarlama departmanında görevlendirilmiştir. Ancak geçen zamanda fabrikada dedikodular yayılmış, E başkalarının bakışlarından bunaldığı için yemekhaneye bile inemez hale gelmiştir. Gittiği doktor tarafından depresyon teşhisi konulan E, iş sözleşmesini 16.4.2015'te feshetmiş ve İ'den kıdem tazminatı talep etmiştir. İ ise, E'nin, fesih için kanunun öngördüğü süreye uymadığını belirterek kendisine tazminat ödemeye yanaşmamıştır.

Aynı fabrikada çalışan kadın işçi F, aynı işyerinde çalışan G'nin elle saldırısına uğramıştır. G'den korkan F durumu hiç kimseye söylememiştir. G'nin F'ye sürekli cinsel içerikli mesajlar göndermesi üzerine, F tüm olayları işveren İ'ye anlatmıştır. İşveren

G'yı çağırmış ve aynı davranışları bir kez daha yapmaması konusunda uyarıda bulunmuştur. F'nin kendisini işverene şikâyet etmesine sinirlenen G, işyerinde F'nin önünü kesmiş, "bir gün kendisine sahip olacağını" söylemiş ve sarılmaya çalışmıştır. Başka işçilerin gelmesi üzerine G oradan ayrılmıştır. Bunun üzerine F iş sözleşmesini feshetmiştir.

SORULAR

1- İ'nin, B'nin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkün müdür?

2- E'nin yapmış olduğu feshin türünü belirtiniz.

3- E yapmış olduğu fesihle kıdem tazminatına hak kazanabilir mi? İ'nin savunmasında haklı olup olmadığını değerlendiriniz.

4- İ'nin, D'nin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün müdür? Böyle bir durumda ödemesi çereken herhangi bir tazminat var mıdır?

5- İşten ayrılan F, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır?

CEVAPLAR

1- İşverenin haklı sebeple derhal fesih hakkını düzenleyen İşK.25/II,c'ye göre işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işverene haklı sebeple derhal fesih hakkı verir. Bunun için tacizin işyerinde gerçekleşmesi zorunlu değildir[1].

Hangi davranışların cinsel taciz teşkil edeceğinin net bir şekilde belirlenmesi mümkün değildir. Çünkü bir durumda cinsel taciz teşkil eden davranış, başka bir durumda cinsel taciz teşkil etmeyebilir[2]. Ancak cinsel taciz genel olarak kişilere, tanıdık veya yabancı bir kimse tarafından yöneltilen cinsel şiddet içeren her türlü istismar olarak tanımlanabilir[3].

Olayda fabrikada şoför olarak çalışmakta olan B, aynı otelde kaldığı fabrika işçilerinden biri olan C'ye içki teklifinde bulunmuş, teklifi recdedilmiş, gece yarısından sonra da C'nin odasını arayarak odasında su varsa gelip almak istediğini söylemiştir. Acaba bu davranışlar cinsel taciz teşkil etmekte midir?

Bu soruya ilk derece mahkemesi ile Yargıtay farklı cevaplar vermiştir. İlk derece mahkemesi, B'nin açıkça söz ile veya el ile C'ye karşı bir tacizde bulunmadığı, aldığı alkolün etkisiyle bu şekilde davrandığı, B'nin bu yanlış davranışının taciz safhasına varmadığı, B'nin bu şekildeki davranışının doğru bir davranış olmadığı, ancak iş sözleşmesinin feshini gerektirecek bir ağırlıkta da bulunmadığına kanaat getirmiştir. Buna karşın Yargıtay B'nin davranışlarının sırnaşık nitelikte süreklilik arz eden ve kadın işçiyi

---

1 **Süzek** 683.

2 Kadriye **Bakırcı**, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, 135.

3 Cinsel taciz ile ilgili değişik tanımlar için bkz. Abbas **Bilgili**, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Adana 2010, 4; **Bakırcı**, 87 vd.; Ali **Ekin**, Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013, 98; Cemile **Çelik**, İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying), Mersin 2009, 6; Fatma Burcu **Savaş**, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, 35. Cinsel tacizin geniş bir yoruma dayalı olarak uygulanması gerektiği yönünde **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 578-579.

rahatsız eden söz ve eylemler bütününü oluşturduğuna ve bu eylemlerin psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğuna karar vermiştir[4].

Yargıtay'a göre,

> *"... işçinin cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, örneğin bir bayan işçisine telefon etmesi, yemeğe davet etmesi, ısrarlı davranması gibi durumlarda geçerli nedenden söz edilebilir."*[5].

Bu nedenle her somut olayda işçinin davranışının iş sözleşmesinin feshini gerektiren haklı ya da geçerli sebep olup olmadığının hâkim tarafından değerlendirilmesi gerekir.

Olayda B'nin davranışları C'nin isteği dışında gerçekleşen ve C'de rahatsızlık yaratan eylemlerdir[6]. Bu yüzden de İ'nin, B'nin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkündür.

2- İşK.24/II-b'ye göre, işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

Olayda E, D'nin tacizine uğramıştır. Muhasebe müdürü olan D, işveren vekili konumundadır. İşK.2/5'e göre İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Bu yüzden İşK.24/II-b hükmü sadece işverenin değil, işveren vekilinin yaptığı cinsel tacizi de kapsar[7] [8]. Sonuç olarak, E, İşK.26'da yer alan hak düşürücü sürelere uyarak iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir.

Olayda D'nin taciz niteliğindeki davranışları cinsel tacizle sınırlı kalmamış, E'ye hakaret etmiş, yeteneklerinin altında işler yaptırmış, onu küçümsemiş ve aşağılamıştır. Bu tür davranışlar psikolojik tacize örnek teşkil eder.

---

4 Y9HD., 4.2.2013, 26702/3953. www.kazanci.com (2.7.2015): "İşçi, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunmuş ise, işverenin bu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle, derhal ve tazminatsız fesih hakkı vardır. Öte yandan işyerinde cinsel tacize maruz kalan işçi de durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması hâlinde iş sözleşmesini derhal ve haklı nedenle feshedebilecektir. İster işveren, ister işçi feshi söz konusu olsun, böyle bir durumda ispatlanması gereken olgu "cinsel taciz" ise de, cinsel tacizi ispat edilecek yükümlü olan taraf farklı olacaktır. Cinsel tacizde bulunduğu gerekçesiyle işçi işten çıkarıldığında, tacizin varlığını ispat, bunu iddia eden işverene düşecektir. Buna karşılık, cinsel tacize uğradığını iddia ederek sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini açıklayan işçinin, tacizin varlığını ortaya koyması gerekecektir.", Y9HD. 18.1.2018, 28047/659; YHGK., 30.5.2018, 9-2875/1142.

5 Y9HD. 12.10.2009. 1152/26672, Çalışma ve Toplum, 2011/28. 590-593. Y9HD., 31.10.2017, 6307/17126, www.legalbank.net. (7.5.2019).

6 "Taciz oluşturması için davranışın istenmiyor olması gerekir, yani mağdur davet etmemiş veya teşvik etmemiş olmalı ve mağdur, davranışı, istenmeyen ve rahatsız edici olarak nitelendirmelidir.". **Bakırcı**, 136.

7 **Süzek**, 696; **Ekin**, 226; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 578-579; **Bakırcı**. Cinsel Taciz, 163; **Bilgili**, İşyerinde Cinsel Taciz, 63.

8 "İşverenin cinsel tacizde bulunması, 4857 Sayılı İş Kanununun 24/II-b maddesinde işçinin haklı olarak iş sözleşmesinin feshine imkan veren nedenler arasında gösterilmiştir. İşveren vekilinin bu tür davranışı da aynı bent kapsamında değerlendirilmelidir. İşyerinde cinsel taciz eleminin başka bir işçi ya da üçüncü bir kişi (örneğin müşteri) tarafından gerçekleştirilmesi de imkan dahilindedir. İşyeri, işverenin hakimiyet alanı oluşturur ve işverenin işçiyi gözetim borcu, cinsel içerikli bu saldırı kimden gelirse gelsin işçiyi korumayı gerektirir.", Y9HD., 28.1.2010, 14529/1463, www.kazanci.com (7.7.2015).

OLAY 17

Bir tanıma göre psikolojik taciz, işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreçtir[9]. Başka bir tanıma göre, ise, psikolojik taciz, işyerinde bir kişiye veya kişi topluluğuna yöneltilen ve bu kişilerin bezdirilmesi amacıyla tekrarlanan ve süreklilik arz eden psikolojik terör niteliğindeki davranışlardır[10].

Yargıtay psikolojik tacizi kararlarında şu şekilde tanımlamıştır:

> *"Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir. ... Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır."*[11].

İşyerinde psikolojik taciz davranışları, olumsuz ve istenmeyen davranışlar olmakla birlikte, hangi davranışların psikolojik taciz oluşturduğuna dair net bir kıstas yoktur. Kişinin, kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar, konuşmama, diğer çalışanlardan ayrı bir işyeri verme gibi, sosyal ilişkilere ilişkin ayrımcı davranışlar[12], kişinin itibarına yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve göre-

---

[9] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 346; **Çelik (Cemile)**, 6. Farklı tanımlar için bkz. **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 711; Burcu **Savaş Kutsal**, İşyerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing), Toprak İşveren, Mart 2015/105, 5; Fuat **Bayram**, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İHSGHD, 2007/14, 551; Salim Yunus **Lokmanoğlu**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2.B., Ankara 2019; Buğra **Palabıyık**, Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspat, Ankara 2018; Selin **Tozoğlu**, İşyerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma, Konya 2018; Nihan Gizem **Kantarcı**, Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara 2016; Burcu **Savaş Kutsal**, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017, 257 vd.; Doğa Ekrem **Doğancı**/Recep **Çakrak**, Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016/6, 77 vd., Levent **Sevinçok**, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016/5, 1 vd.; İştar **Cengiz**/Uğur **Ersoy**/Alper **Küçükay**, Psikoloji, hukuki ve Ceza Boyutuyla Mobbing, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36, 62 vd. Uluslararası belgelerde ve bazı ülkelerdeki mevzuatta yer alan tanımlar için bkz. Hande **Heper**, Uluslararası Düzenlemeler Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele: Avrupa Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Öneriler, Prof.Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD, Özel Sayı, 2016, 432 vd; Arzu **Arslan Ertürk**, İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, Özel sayı, Y.2014, İstanbul, 293; Ali **Güzel**/Emre **Ertan**, İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İHSGHD, 2007/14, 515 vd.

[10] Canan **Ünal**, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2013/37, 23.

[11] YHGK., 25.9.2013, 9-1925/1407, www.kazanci.com (7.7.2015).

[12] "Davacı tanıklarının anlatımlarından, davalı tarafından davacı üzerinde diğer işçiler tarafından yalnızlaştırmaya ilişkin psikolojik taciz yapıldığı da göz önüne alındığında, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı

vine yönelik saldırılar, fiziksel şiddet ve cinsel taciz psikolojik tacizin örneklerindendir[13] [14]. Ancak bir seferlik veya nadiren gerçekleşen söz veya davranışlar psikolojik taciz oluşturmaz[15]. Bu davranışların bir süredir devam etmesi ve sistematik olması gerekir[16]. Taciz edici davranışların ısrarlı ve sistematik olması, psikolojik tacizi, iş yaşamındaki diğer çatışmalardan ayıran en belirgin özelliktir. Yargıtay'a göre kişilik haklarının zedelenmesine yol açan her fiil psikolojik taciz anlamına gelmez[17].

Psikolojik tacizin amacı mağduru bezdirip işyerinden uzaklaştırmak olabileceği gibi, işyerinin hâkimi olduğunu ispatlama ve egosunu tatmin etme gibi amaçlar da söz konusu olabilir[18].

---

nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır." Y9HD., 22.3.2010, 10905/7511. www.legalbank.net (5.7.2015).

[13] Işıl **Karatuna**/Pınar **Tınaz**. İşyerinde Psikolojik Taciz, Ankara 2010, 32; Pınar **Tınaz**/Fuat **Bayram**/Hediye **Ergin**, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008, 53; **Ekin**, 75; **Çelik (Cemile)**, 10-11; Murat **Akı**, Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 87; **Savaş Kutsal**, 7; Tankut **Centel**, Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 14. **Süzek**'e göre, "Bağırarak veya sürekli eleştirerek iş yaptırılması, işçinin aşırı yük altına sokulması, tecrit edilmesi, özel kudama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi, dış görünüş veya giyim tarzıyla alay edilmesi, küçümsenmesi ve hor görülmesi, hakkında asılsız söylentiler çıkarılması, işçiye yetenek ve uzmanlık alanına girmeyen işler verilmesi, hak ettiği yetkilerin verilmesinden kaçınılması vb. davranışlar psikolojik taciz olarak kabul edilebilir." 403.

[14] Ancak Yargıtay bu davranışların yaşandığı her durumu psikolojik taciz olarak kabul etmemiş, işçinin görev yerinin değiştirildiği ve yalnız çalıştırıldığı bir durumda psikolojik tacizin olmadığına karar vermiştir. "Somut olayda davacı işçinin iki kez istifa ettiği, ilk istifasında mobbingden bahsetmediği gibi istifanın kabul edilmemesi halinde başka yerde görevlendirme talep etmesi üzerine davacının işyerinin değiştirilerek yurtlar müdürlüğünde uzman olarak çalışma teklif edildiği; davacının bu görevlendirmeyi kabul ederek 3,5 ay süre ile yeni görev yerinde çalıştıktan sonra mobbing uygulandığı gerekçesi ile ikinci kez istifa ettiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının önceki çalıştığı bölüm ile 10 dakika yürüme mesafesinde olduğu yemekhaneye çok uzak olmadığı, tuvalet kapısının değil tuvalet antre giriş kapısının bozuk olduğu odasında tek başına çalıştığı tespit edilmiş ise de davacının mobbing iddiasının yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlandığının kabulü mümkün değildir. Hal böyleyken, davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 26.6.2014, 15971/19538. www.legalbank.com (5.7.2015).

[15] **Süzek**, 403; **Savaş Kutsal**, 6; Cinsel tacizden bu yönüyle ayrıldığı yönünde bkz. **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 713.

[16] **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 347; **Savaş Kutsal**, Psikolojik Taciz, 623; Arzu **Arslan Ertürk**, Psikolojik Taciz, 296-297. Hareketin sürekliliğinin en az altı ay olması çerektiği yönünde Dilek **Dulay**, İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2010/42, 16. "Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat takdirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirmesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir." Y9HD., 4.2.2014, 2473/2959, www.kazanci.com (7.7.2015).

[17] "Davacı avukatın iş sözleşmesine tabi çalıştığı, işyerinde maruz kaldığı ve işyeri yetkililerin bilgisi dahilinde gerçekleşen olay sebebiyle kişilik haklarının zedelendiği ve manevi zarara uğradığı sabittir. Bu itibarla davalı şirket aleyhine manevi tazminata hükmedilmesi yerindedir. Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat taktirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendirmesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir." Y9HD., 4.2.2014, 2473/2959, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 401-403.

[18] **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 347; **Ekin**, 75. "Psikolojik şiddet olarak ca kabul edilen mobbingin nedenleri şu şekilde ifade edilmektedir: Bireyi grup kurallarına uymak için zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, mağdurun psikolojik ve fiziksel acı çekmesinden keyif almak, can sıkıntısını gidermeyi istemek, kayırmayı teşvik etmek, çıkar için her yolu mubah kılmak (gücü hakkı görmek), kendi zaaflarını ve açığını telafi etmeye çalışmak, bencilce davranmak, özsever/narsist kişilik özelliklerine sahip olmak, yanıltılmış sosyal iç-

Psikolojik tacize uğradığını ileri süren işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür[19]. İşçinin gerçekleştiğini ileri sürdüğü olayların psikolojik taciz niteliğinde olup olmadığını hâkim takdir edecektir. Yargıtay bir olayda işçinin çalıştığı işyerinin dokuz ay süre içerisinde otuz kez değiştirilmesini psikolojik taciz olarak kabul etmiştir[20]. Bir başka olayda ise işverenin işçiyi azarlaması psikolojik taciz olarak değerlendirilmiştir[21].

Psikolojik taciz ve sonuçları İş Kanununda düzenlenmiş değildir. Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun işçinin kişiliğinin korunması başlığını taşıyan 417/1. maddesinde cinsel tacizle birlikte psikolojik tacize de yer verilmiştir. Bu hükme göre, işveren, hizmet 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[22].

TBK.417/3'e göre; işverenin cinsel ve psikolojik şidcete karşı önlem alma yükümlülüğüne aykırı davranışı dolayısıyla kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu yüzden de işçi böyle bir tacize uğradığı takdirde, işveren onun zararlarını gidermekle yükümlüdür.

---

güdüye sahip olmak." Abbas Bilgili. İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), Adana 2012, 9.

[19] "Somut olaya gelince; davacı, davalı şirket tarafından hazırlanan rekabet yasağı sözleşmesini ihtirazı kayıtla imzaladığı için baskıya uğradığını ileri sürmüş ise de dosya kapsamına göre işveren ve vekilleri tarafından sistematik biçimde manevi baskıya maruz bırakıldığını, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürüldüğünü somut delillerle spat edememiştir. Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.", YHGK., 25.01.2017 9-461/127.

[20] "56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır. Ayrıca davalı işverenin kurum içi yazışmalarından, davacı avukatın emekli olmayı düşünmediği kanısıyla, en uygun çözüm yolunun sözleşmesinin feshedilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise, daha önce gündeme geldiği belirtilen Bursa iline atama yapılmasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır. Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; edeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi). Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayca gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.", YHGK., 25.9.2013, 9-1925/1407, www.kazanci.com (7.7.2015).

[21] "Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye çıtürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır." Y9HD., 1.4.2011, 8046/9717, www.kazanci.com (7.7.2015).

[22] "Bu bağlamda işyerinde konu ile ilgili iletişim açıklığının sağlanması işyerinde doğru işleyen bir şikayet mekanizmasının kurulması, işverenin işyerinde bu konudaki hassasiyetini hissettirmesi, işyeri iç yönetmeliklerinde veya disiplin yönetmeliklerinde konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, işçilere bu konuda eğitim verilmesi, işyerinde bu konuda bilinç yaratılması, bir psikolojik taciz olgusunun gerçekleşme ihtimalini ya da var olup olmadığını ortaya koymaya yönelik memnuniyet anketleriyle araştırma yapılması ve bu anketlerin yorumlanmasında uzman kişilerden destek alınması işverence ilk aşamada alınması gereken tedbirlere örnek olarak verilebilir.". Savaş Kutsal. 8.

Ayrıca işçinin TMK.24 ve 25'de düzenlenen korumadan yararlanması da mümkündür[23]. Cinsel ve psikolojik şiddete maruz kalan işçi maddi ve manevi tazminat talep edebileceği gibi, somut olayın özelliklerine göre, tacizin gerçekleşmesi ayrımcılık teşkil edebilecek nitelikte ise ayrımcılık tazminatı da isteyebilir[24].

Psikolojik tacize uğrayan işçi tazminat talepleri dışında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Haklı nedenle feshin dayanağı duruma göre, İşK.24/II,b veya İşK.24/II,c olabileceği gibi, işçi, işverenin genel olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları benzeri hükmüne de dayanabilir[25].

İşyerinde psikolojik tacizin 6701 sayılı Kanun kapsamında sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak ortaya çıkması halinde işçi, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu'na başvurarak Kanunda öngörülen yaptırımların uygulanmasını isteyebilir (m.17). Başvuru üzerine veya re'sen inceleme sonucunda Eşitlik Kurulu ayrımcılık tespitinde bulunursa fail hakkında 1.000 TL ile 15.000 TL arasında değişen idari para cezası uygulanacaktır (m.25/1). Ayrıca incelemenin özelliğine göre, Eşitlik Kurulu Başkanı görüşlerin alınmasından sonra re'sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya çağırabilecektir. Eşitlik Kurulu işyerinde yıldırma ve psikolojik tacizin Türk Ceza Kanununda öngörülen suç tanımlarından birinin unsurlarını taşıdığını tespit ettiğinde suç duyurusunda bulunacaktır (m.18/5). Bununla birlikte Kanunda 4857 sayılı İş Kanunu 5. maddesi kapsamındaki ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuranların, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatta belirtilen şikayet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı takdirde yapılabileceği belirtilmiştir (m.17/5)[26].

E'nin yapmış olduğu fesih, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshidir. E, bu feshi işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyleyip, davranışlarda bulunmasına veya işçiye cinsel tacizde bulunmasına dayandırabileceği gibi (İşK.24/II,b), işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması, gözdağı vermesi yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması (İşK.24/II,c) hükmüne de dayandırabilir[27].

3- E'nin yapmış olduğu fesihle kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırır biçimde sona erme hallerinden biri ile sona ermiş olmasına bağlıdır. E'nin yapmış olduğu fesih haklı nedenle fesih sayılırsa

---

[23] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 349; **Ünal**. Psikolojik Taciz, 56 vd; **Savaş Kutsal**, 8.

[24] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 349; **Ünal**. Psikolojik Taciz, 62; **Savaş Kutsal**, Psikolojik Taciz, 635.

[25] **Süzek**, 696; **Bayram**, 554 vd.; **Ekin**, 224 vd. Hakan **Keser, İş** Sözleşmesinin Mobbing Sebebi ile Feshi Üzerine Bir Değerlendirme, Prof.Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD., Özel Sayı 2016, 268 vd.; **Arslan Ertürk**. Psikolojik Taciz, 311 vd.; Alp **Limoncuoğlu**, İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Bağlı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı, DEÜHFD., C.15, Özel Sayı 2013, 558 vd. Yargıtay'ın mobbing dolayısıyla iş sözleşmesini derhal feshedenen işçiyi haklı bulduğu kararlar için bkz. Y9HD., 10.5.2009, 10408/26968 Y9HD., 2.6.2009, 375/15531; Y9HD., 14.3.2008, 3122/4922.

[26] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 350-351, 471.

[27] Geniş bilgi için bkz. **Sezç Ökten Songu**. Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39, 113 vd.

kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Çünkü işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple sona erdirmesi kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde sona erme hallerinden biridir[28].

İş sözleşmesinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzerine dayanarak haklı olarak feshedildiği durumlarda İşK.26'da yer alan sürelere uyulması gerekir. Bu hükme göre iki taraftan biri, karşı tarafın haklı sebep oluşturan davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemez. İşçi veya işverenin diğer taraftan tazminat isteme hakkı ancak sözleşmeyi bu süreler içinde feshetmesine bağlıdır.

Cinsel tacizin aksine, psikolojik taciz durumunda haklı nedenle fesih yoluna başvurulup başvurulamayacağı İş Kanununda açıkça düzenlenmemiştir[29]. Buna rağmen, psikolojik taciz niteliği itibariyle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlardan olduğu için, İşK.24/II'nin psikolojik tacizin niteliğine uyan bendine dayanarak iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi, genel olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak da feshedilebilir[30].

Olayda E, cinsel tacize 10.11.2014'te uğramış olmasına rağmen, iş sözleşmesini 16.4.2015'te feshetmiştir. Dolayısıyla E'nin cinsel tacize dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi artık haklı bir neden olarak kabul edilemez. Olayda ise cinsel tacizden sonra E'ye hakaret edilmiş, yeteneklerinin altında işler verilmiş ve toplantıya girmesi engellenmiştir. Bütün bunlar psikolojik tacize örnek oluşturmaktadır. Dolayısıyla ortada sadece bir cinsel taciz değil, sistematik olarak devam eden ve süreklilik gösteren bir psikolojik taciz söz konusudur. Süreklilik gösteren bir durumun üstünden altı günlük veya bir yıllık sürenin geçmesi de söz konusu olamayacağından, hak düşürücü süre kaçırılmış değildir[31]. E, iş sözleşmesini İşK.24/II,b veya İşK.24/II,c'ye dayanarak feshedip tazminata hak kazanabilir.

Kural olarak psikolojik tacize uğradığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekir. Ancak psikolojik taciz ispatlanması kolay bir olgu değildir[32]. İş Kanununa tabi işçiler açısından psikolojik taciz ayrımcılık şeklinde gerçekleşirse İşK.5 uygulama alanı bulur. Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi işçilerin psikolojik tacizi ispatlaması sorun olabilecektir. Bu zorluğu göz önünde bulunduran

---

28 **Süzek**, 742; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 631; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1113.

29 "Her ne kadar TBK'da, işçinin işyerinin diğer bir işçisi tarafından taciz edilmesi, İşK.25/II-b'de olduğu gibi "haklı neden" olarak gösterilmemişse de; böyle bir hareketin, TBK.417/I'deki "işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen"e uygun düşmeyip, işverenden "dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen" durum ve koşullar (TBK.435/II) arasında yer alması gerektiği söylenebilir.", **Centel**, 15.

30 **Süzek**, 696; **Savaş Kutsal**, 8.

31 "Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirmede bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 4.11.2010, 37500/31544, www.kazanci.com (2.7.2015).

32 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 351; **Ünal**, 65-66; **Savaş Kutsal**, 10; **Ekin**, 214.

Yargıtay verdiği kararlarda emareye dayalı ispatı kabul etmiş ve şüpheden uzak kesin delil arayışına girmemiştir[33]. Yargıtay bir kararında,

> *"Mahkemece, davacının, davalı işyerinde, işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiği, kötü muameleye maruz kaldığı ve mobbinge uğradığı şüpheden uzak bir şekilde ispat edilemediği gerekçesiyle hüküm kurulmuş ise de iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu göz önüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır."*

Diyerek bu görüşünü dile getirmiştir[34].

Yargıtay bir başka kararında da yerel mahkemenin verdiği bir kararı şu gerekçe ile bozmuştur: Yüksek Mahkeme'ye göre,

> *"Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[35].

4- İşverenin haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen İşK.25/II-c'ye göre; işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması işverene derhal fesih hakkı veren bir durumdur. Olayda D, işveren vekili konumunda olmasına rağmen İ'nin işçisidir. Bu yüzden de İ, başka bir işçisi olan E'ye cinsel tacizde bulunan D'nin iş sözleşmesini

---

[33] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 351. "İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA, 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır.", Y9HD., 1.4.2011. 8046/9717 www.legalbank.net (5.7.2015).

[34] Y22HD., 21.2.2014, 2157/3434. www.legalbank.net (5.7.2015).

[35] Y22HD., 27.12.2013, 693/30811, www.kazanci.com (7.7.2015).

haklı nedenle feshedebilir[36]. Ancak İ'nin bu hükümden yararlanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için, tacizi öğrendikten itibaren altı gün ve her halde bir yıl içinde D'nin iş sözleşmesini feshetmesi gerekir (İşK.26). Hak düşürücü olan bu süreyi kaçırması durumunda İ artık, İşK.25/II,c hükmüne dayanarak D'nin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez.

İş Kanunu, cinsel tacizden daha yaygın olarak uygulanan ve üst kavram niteliğinde olan psikolojik tacizle ilgili bir düzenleme yapmamıştır. Her ne kadar TBK. 417/1'de işverenin, işçileri psikolojik tacizden koruma ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmelerini engelleme görevinin olduğu belirtilmişse de, yapılan bu düzenleme bazı yetersizlikler göstermektedir[37]. Bu yetersizliği gidermek için, işverenin psikolojik tacizde bulunması hali ile başka bir işçinin veya üçüncü kişilerin bulunduğu psikolojik taciz halleri ayrıca ve açıkça düzenlemeye eklenmelidir. Kanaatimce İş Kanununun işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen İşK.24'e psikolojik tacize uğrayan işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği hükmü ilave edilmelidir. Aynı şekilde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen İşK.25'e de işçinin başka bir işçiye psikolojik taciz uygulaması hali işveren açısından derhal fesih hakkı veren bir durum olarak düzenlenmelidir[38].

Mevcut düzenlemede psikolojik taciz uygulaması haklı nedenle derhal fesih nedenleri arasında sayılmamasına rağmen, İ'nin, D'nin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi yine de mümkündür. İ bu durumda İşK.25/II,d'de düzenlenen "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması" hükmüne dayanarak iş sözleşmesini sona erdirebileceği gibi, doğrudan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hükmüne de dayanabilir[39].

5- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması, işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân verir (İşK.24/II,d).

İşçinin anılan hükme dayanarak iş sözleşmesini feshedebilmesi için diğer bir işçi veya üçüncü kişi tarafından işyerinde cinsel tacize uğramış olması, işçinin bunu işverene bildirmiş ve işverenin de buna karşı gerekli önlemleri almamış olması gerekir[40].

İşverenin alabileceği önlemler ise aynı davranışın tekrarını önlemeye yönelik olmalıdır. Örneğin, tacizde bulunan işçinin işyerinin ya da çalıştığı bölümün değiştiril-

---

[36] "Uyuşmazlığın normatif cayanaklan 4857 Sayılı Kanunun 25/II-c-d maddesidir. Sözü edilen hükümlere göre işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması ya da sataşması durumunda işverenin iş akdini bildirim süresine uymaksızın haklı olarak fesih imkanı doğmaktadır. Somut olayda, yargılama sırasında bilgisine başvurulan tanık anlatımları, tacize uğradığını iddia eden bayan işçinin şikayet dilekçesi ve oluş birlikte değerlendirildiğinde, davacının, aralarında önceye dayalı ilişki olan işçiyi işyerinde rahatsız ettiği ve bu davranışın cinsel taciz mahiyetinde olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, bu yön gözetilmeksizin, gerekçesiz şekilde kabul hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.". Y9HD., 20.4.2009, 2786/11265. www. legalbank.net (5.7.2015).

[37] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 579-580.

[38] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 580. **Güzel/Ertan**. 549.

[39] **Süzek**. 684; **Ekin**, 226; **Akı**. 92.

[40] **Süzek**. 697-698; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 245.

mesi ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi işverenin bu doğrultuda alabileceği önlemler olarak belirtilebilir.

Yargıtay'a göre,

> *"İşverenin önlemi, işçinin maruz kaldığı olayın tekrarlanmasını engellemeye yönelik olmalıdır. Bu yönde önlemin yetersiz kalması da işçiye haklı fesih imkânı verir. Maddenin gerekçesinde, tacizin ağırlığına göre tacizcinin işine son verilmesi de işverence alınması gereken önlemler arasında sayılmıştır. Cinsel tacizin işyerinde çalışan bir işçi yerine bir üçüncü kişi tarafından ifa edilmiş olmasında ise işverenin önlem olarak, müşteriyi uyarma, müşteri ile ilgilenecek bir başka işçi görevlendirme ve eylemin ağırlığına göre müşteri ile ilişkisini kesme gibi yollara başvurması gerekir."*[41].

Yüksek Mahkeme'ye göre, işyerinde tacize uğrayan işçinin ayrıca karakola veya savcılığa başvurmamış olması cinsel tacizin gerçekleşmediği anlamına gelmez[42].

İşyerinde bir başka işçinin cinsel tacizine uğradığını ileri süren işçi bunu ispatlamakla yükümlüdür. Ancak hiç kimsenin bulunmadığı bir ortamda sözlü ya da eylemli olarak cinsel tacize uğrayan işçinin bunu ispatlaması güçtür. Bu nedenle Yargıtay olayların akışına göre cinsel tacizin gerçekleştiği kanaatinin edinilmiş olmasını ispat açısından yeterli görmektedir:

> *"Somut olayda, davacı taciz eylemlerinin başka işçilerden uzak yerlerde ve yalnız iken gerçekleştiğini, ustabaşının devamlı bakışlarıyla taciz ettiğini, kendisine yalnız kalmalarını sağlamaya yönelik işler verdiğini, etiketsiz dolaplara etiketlemek için o bölüme gittiklerini, etiket yanlarında olmadığından almak için ayrılmak istediğinde ustanın şu an gerekli değil, ben gerekirse sana söylerim dediğini ve diğer olayları samimi bir şekilde anlatmış ve işverene de bildirmiştir. Gerekirse yüzleşmeyi bile talep etmiştir. Gerçekten, bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının samimi beyanları ve dosyadaki bulgular doğrultusunda kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır."*[43].

---

41 Y9HD., 28.1.2010, 14529/1463, www.kazanci.com (7.7.2015).

42 "Dosya içerisinde bulunan cinsel tacize uğradığı ileri sürülen mağdurenn 18.07.2008 tarihli dilekçesinde davacının kendisine yönelik olarak "...çok çüzelsin, seninle bir sene önce tanışmak isterdim, o zaman bekar olurdum ve seninle bir ilişkiye başlardım..." dediğini, sonrasında kendisinin ondan uzak durmaya başladığını, 11.07.2008 tarihinde kendisini ofise çağırdığını, ...zorla elini tutmaya çalıştığını ve kendisinin ona ... sözlü olduğunu, onun da evli olduğunu söylediğini, ... akşam kendisine "Yarın resmini getirmeyi unutma. İyi geceler" şekinde mesaj çektiğini, ertesi gün tehdit ederek kimseye söyleme seni işten attırırım dediğini, ... sana buradan ev tutarım dediğini, defalarca evine davet ettiğini, yemek yerken karşısına geçip dikkatli bir şekilde kendisine baktığını, rahatsız olduğunu vurgulacığında kendisine "zaten pazartesi gideceksin, bırak da doya doya bakayım, senle biraz vakit geçirelim" deciğini, "kontörün yoksa alayım, ihtiyaçlarını karşılayayım" dediğini, karısını değil kendisini sevdiğini, karısıyla baba ve annesinin zoruyla evlendiğini söylediğini, defalarca cep telefonu ile kendisinin resmini çekmeye çalıştığını, ... elini tutmak istediğini, gözlerinin derinliklerinde kaybolduğunu söylediğini, "benden hiç mi hoşlanmıyorsun, zaten hep çakallardan hoşlanırsın. Kesin sözlün de öyledir" dediğini..... ifade ettiği anlaşılmıştır. Mağdurenin anılan dilekçesi içeriği ve bunu destekleyen tanık ifadelerine rağmen, mağdurenn karakol ve savcılığa şikayet etmemesi nedeniyle işveren feshinin haklı olmadığı şeklindeki değerlendirme yerinde değildir. Davacının eylemlerinin 4857 Sayılı Yasanın 25/II-c maddesine uyduğu ve işverene haklı fesih hakkı verdiğinden kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddi çerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 11.4.2012, 5209/12363, www.kazanci.com (7.7.2015).

43 Y9HD., 28.1.2010, 14529/1463, www.kazanci.com (7.7.2015).

OLAY 17

Yargıtay'a göre, işçinin cinsel taciz suçundan beraat etmiş olması hukuk hâkimini bağlamaz[44].

Olayda G'nin F'ye yönelik davranışları cinsel taciz niteliğindedir ve taciz işyerinde gerçekleşmiştir. Tacize uğrayan işçi işverene durumu iletmiş ancak işveren tacizin tekrarlanmasını önleyecek tedbirler almamıştır. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmaktadır. Haklı nedenle iş sözleşmesini fesheden G kıdem tazminatına hak kazanmıştır.

[44] "Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı işçinin cinsel taciz suçundan, delil yetersizliğinden beraatına dair ceza mahkemesi kararının, hukuk hakimini bağlayıcı yanı bulunmamaktadır. ... O halde somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin bayan işçiye hem cinsel tacizde, hem de etkili eylemde bulunmak sureti ile sataşma bulunduğu, bu sataşmanın tanıklar geldiğinde de devam ettirdiği sabittir. Davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD. 12.10.2009, 11552/26672, Çalışma ve Toplum, 2011/28, 590-593.

OLAY 18

KIDEM TAZMİNATI I

OLAY

İşveren İ'ye ait işyerinde çalışmakta olan işçilere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

A: 1.1.2005 tarihinde İ'ye ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. A'nın işyerinde bir işçiyi bıçakla yaralaması ve altı ay hapis cezasına mahkûm edilmesi üzerine İ, A'nın iş sözleşmesini 1.6.2005 tarihinde feshetmiştir. A, mahkûmiyetini tamamladıktan sonra İ'ye başvurmuş ve İ, A'yı 1.2.2006 tarihinde tekrar işe almıştır. A, 1.10.2006 tarihinde muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere işten ayrılmıştır.

B: 1.1.2004 tarihinde İ'ye ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. 1.8.2006 tarihinde işveren, B'nin iş sözleşmesini feshetmiş ve kıdem tazminatını ödemiştir. İ, 1.7.2007 tarihinde B'yi tekrar işe almıştır. B, 1.6.2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmiştir.

C: 1.7.2007 tarihinde İ'ye ait işyerinde iki yıl süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlamıştır. 15.8.2008 tarihinde aşırı alkollü halde işyerine gelerek, depoda dikkatsizliği sonucu bir yangın çıkarmış ve bu esnada ölmüştür.

D: İşyerinde haftada dört gün süreyle on beş ay çalışmıştır. İ, D'nin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshetmiştir.

E: İşverene müracaat ederek kendisine kıdem tazminatı verildiği takdirde, işten ayrılacağını bildirmiş ve bu talebin işveren tarafından kabul edilmesi üzerine, iş sözleşmesini feshetmiştir. E ile yapılan iş sözleşmesinde E'nin haklı neden olmaksızın kendi isteği ile işyerinden ayrılması halinde de kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir hüküm bulunmaktadır.

F: 1.6.2004 tarihinden beri işyerinde çalışmaktadır. F, 2006 yılı içerisinde bir trafik kazası sonucu yaralanarak hastaneye yatırılmış ve dört ay sonra taburcu olarak tekrar çalışmaya başlamıştır. F, aynı yıl içerisinde bir ay ücretsiz izin almıştır. İşveren, F'nin iş sözleşmesini 1.11.2007 tarihinde bildirimli fesih yolu ile sona erdirmiştir.

G: 1.1.2003 tarihinde çırak olarak işe başlamış ve ik yıl çalışmıştır. G, işe başladığı tarihte 15 yaşındadır. Daha sonra işyerinden ayrılmış ve 1.1.2005 tarihinde işçi olarak çalışmaya başlamış ve 15.8.2008 tarihinde askere gitmek üzere iş sözleşmesini feshetmiş ve kıdem tazminatını almıştır. G, bu işyerinde çırak olarak çalıştığı iki yılın da kıdemine dâhil edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

H: Bir özel hastanenin yemekhanesini işletme işini ihale ile alan K firmasının çalışanıdır. Sonraki yıllarda yemekhane ihalesini L, M ve N firmaları birer yıllık süre ile kazanmıştır. H bu işyerinde kesintisiz olarak çalışmayı sürdürmüştür. H yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmiş ve kendisine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yaşlılık aylığı bağlanmıştır.

OLAY 18

J: Sosyal Güvenlik Kurumundan 15 yıldan beri sigortalı ve 3600 gün uzun vadeli sigorta primi ödediğine ilişkin belge almış ve iş sözleşmesini feshetmiştir. İşverene yaşlılık aylığı koşullarını yerine getirdiğini beyan ederek kıdem tazminatı istemiştir. İşveren J'ye kıdem tazminatını ödemiştir. J, daha sonra bir başka işyerinde çalışmaya başlamıştır.

SORULAR

1- A, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır? Kazanmışsa kıdem tazminatı hangi süreler esas alınmak suretiyle hesaplanır?

2- B, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır? Kazanmışsa kıdem tazminatı hangi süreler esas alınmak suretiyle hesaplanır?

3- C'nin mirasçıları, İ'den kıdem tazminatı talebinde bulunabilirler mi? C'nin mirasçıları ayrıca Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre ölüm tazminatı isteğinde bulunmayı düşünmektedirler. Bu istekleri yerinde midir? Tartışınız.

4- D, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır? Kazanmışsa kıdem tazminatı hangi süre esas alınmak suretiyle hesaplanır?

5- E, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır? İşverenin, E'ye kıdem tazminatı ödemeyi kabul etmesi yerinde midir? İş sözleşmesindeki kıdem tazminatına ilişkin hükmün geçerliliğini tartışınız.

6- F'nin hastanede yattığı dört aylık süre ve bir aylık ücretsiz izin süresi kıdem süresinin belirlenmesinde dikkate alınır mı?

7- G'nin çıraklık süresinin de kıdem süresine dâhil edilmesi gerektiğine ilişkin düşüncesini yerinde buluyor musunuz?

8- İ, işyerini 1.1.2008 tarihinde Y'ye devretmiş olsaydı, işçilerin kıdem süreleri nasıl belirlenir ve kıdem tazminatından İ ve Y nasıl sorumlu olurdu?

9- H'nin kıdem tazminatı kim tarafından ödenecektir?

10- H'nin çalıştığı yemekhane bir kamu hastanesine ait olsaydı vereceğiniz cevap değişir miydi?

11- J'nin yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedip, kıdem tazminatı aldıktan sonra bir başka işyerinde çalışmaya başlaması halinde, işveren J'ye ödediği kıdem tazminatını geri isteyebilir mi?

CEVAPLAR

1- Kıdem tazminatı, Kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine Kanunda belirtilen sebeplerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya kanuni mirasçılarına) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir tazminattır[2].

[2] **Süzek**, 734; **Ekonomi**, 229-231; Ünal **Narmanlıoğlu**, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, 4; Berin **Ergin**, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen ve kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri ile sona ermiş olması[2] ve işçinin en az bir yıllık kıdeme sahip olması gerekir.

İşyerinde bir işçiyi bıçakla yaralayan ve bu nedenle altı ay hapis cezasına mahkûm olan A'nın iş sözleşmesi, işveren tarafından bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirilmiştir. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, işverene iş sözleşmesini fesih hakkı veren haklı nedenlerden birisidir (İşK.25/II,f).

İş sözleşmesi, işveren tarafından, İşK.25/II'de öngörülen nedenlerden birisiyle, bir başka ifade ile ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanılarak feshedilen işçi, kıdem tazminatına hak kazanamaz (1475 sayılı İşK.14/1)[3].

İşçinin işyerinde bir yıldan fazla süredir çalışıyor olması bu sonucu değiştirmez. Sonuç olarak, 1.6.2005 tarihinde iş sözleşmesi feshedilen A, belirtilen tarih itibariyle kıdem tazminatına hak kazanamamıştır.

A, işveren tarafından 1.2.2006 tarihinde tekrar işe alınmıştır. Bu kez A, iş sözleşmesini, muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere 1.10.2006 tarihinde feshetmiştir. Kural olarak, işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile sona erdirmesi, kendisine kıdem tazminatı hakkı kazandırmaz[4]. Ancak 1475 sayılı İşK.14/1'de bu kuralın istisnaları düzenlenmiştir. Buna göre, işçi iş sözleşmesini, muvazzaf askerlik hizmeti, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla bildirimli feshetmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanır (1475 sayılı İşK.14/f.1,b.3,4). Bir istisna da kadın işçiler açısından kabul edilmiştir. Kadın işçinin iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi, kendisine kıdem tazminatı talep hakkı verir (1475 sayılı İşK.14/1).

Görüldüğü üzere, A'nın iş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshetmesi, kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme hallerinden birisidir.

A, İ'ye ait işyerinde ilk iş sözleşmesi ile beş ay, ikinci iş sözleşmesi ile sekiz ay çalışmıştır. İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya aralıklarla yenilenmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süre-

---

1989, 29 vd.; **Esener**, 244-246; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 629; Süleyman **Başterzi**, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, AÜHFD., S.1-4, Ankara 1996, 321; 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi uyarınca 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun nedeni ise 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağının ve söz konusu fonun kurulmasına kadar 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı haklarının saklı tutulacağının öngörülmüş olmasıdır.

[3] Kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Ekonomi**, Kıdem Tazminatına, 3-7; Ercan **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), Ankara 1999, 141 vd.; Cengiz **Abbasgil**, İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, İstanbul 1994, 128 vd.

[4] **Başbuğ Yücel Bodur**, 195. "Bu düzenleme hem hukuksal yaptırım hem de disiplin yaptırımı niteliğinde olduğundan çifte norm karakterlidir. Zira fesih gibi sadece hukuksal yaptırım doğmaz. Kıdem tazminatından mahrum kalma gibi ceza özelliğine de sahip bulunmaktadır."

[5] "Mahkemece tanıkların beyanı yerinde görülmüş, kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin fesih hakkı haklı görülemez. Bu nedenle davanın reddi gerekirken mahkemece aksine düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 8.3.2004, 15604/4330, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Tekstil İşveren, Eylül 2004, 32 vd.

ler göz önüne alınarak hesaplanır (1475 sayılı İşK.14/2). Bu işyerlerinin farklı işkollarında faaliyet gösteriyor olmasının veya işçinin bu işyerlerinde farklı işler yapmış olmasının bir önemi yoktur[5]. Yine aralıklarla yapılan iş sözleşmeleri arasında geçen sürenin uzun olması da sürelerin toplanmasına engel olmaz. Başka bir ifade ile hizmetlerin toplanması açısından önceki çalışması zamanaşımına uğramaz[6].

İşçinin aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde aralıklarla çalışması halinde, kıdem sürelerinin toplanabilmesi için, daha önceki iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde sona ermesinin, gerekli olup olmadığı konusu tartışmalıdır[7].

Bir görüşe göre, 1475 sayılı İşK.14/2'de, "İşçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak" hesaplanacağı hükme bağlanmış, ayrıca işçinin daha önceki çalışmasının kıdem tazminatı gerektirecek şekilde sona ermesinin zorunlu olduğu belirtilmemiştir. Dolayısıyla, önceki hizmet sözleşmesi kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erse dahi, tüm çalışma süreleri toplanarak işçinin kıdem tazminatı hesaplanır. Bu görüşe göre, 1475 sayılı İşK.14/5 ile sadece kamu kuruluşlarında çalışanlar açısından sınırlandırma getirilmiş ve "yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı" hükme bağlanmıştır. Söz konusu sınırlama sadece 4. fıkrada yer alan kamu kuruluşlarındaki hizmet sürelerinin birleştirilmesine ilişkindir. Eğer 2. fıkra genellikle hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi halinde geçen hizmet sürelerinin işçinin kıdeminde dikkate alınmayacağı yolunda bir anlam taşısaydı, 5. fıkra hükmünün getirilmesine gerek kalmazdı[8].

Bir diğer görüşe göre ise, iş sözleşmesinin, kıdem tazminatını gerektirmeyen bir nedenle sona ermesi halinde, bu süre daha sonra kıdem süresinin hesaplanmasın-

---

5 Geniş bilgi için bkz. Şahin **Çil**. Kıdem Tazminatı Yönünden Hizmet Birleştirilmesi. Çoşkun Erbaş'a Armağan Semineri, Ankara 2010, 277 vd.

6 "İş Kanununun 14/2. maddesi uyarınca; işçinin kıdemi, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Buna göre, koşulları gerçekleşmiş ise davacının aynı işverene ait daha önceki çalışma döneminin de dikkate alınması gerekirken zamanaşımı nedeniyle ilk dönem çalışmasıyla ilgili istediğin reddi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir. Zira aralıklı çalışmaya devam etti̇ğinden hizmetlerin birleştirilmesi söz konusu olup, bu durumda zamanaşımının varlığından söz edilemez.", Y9HD., 20.5.1993, 14521/8612, YKD., Ocak 1994, 59, 60. Aynı doğrultuda Y9HD., 22.10.1998, 12142/1507, Tühis, Şubat-Mayıs 1999, 75. Aynı doğrultuda Y9HD., 26.9.2007, 1141/28172, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Aralık 1998, 2-5. Yazara göre, "... kıdem tazminatına ilişkin kıdemin hesabında, kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde gerçekleşen fasılalı geçen hizmet süresinin toplanarak hesap edileceğine ilişkin İş Kanunu md. 14'deki hükmün uygulanmasında kıdemin (kıdem tazminatının değil) zamanaşımına uğrayabileceğine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin incelediğimiz kararında da ifadesini bulan görüşünü paylaşmıyoruz.", 5.

7 Bu konuda ayrıntılı bilgi çin bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**. Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu, Halit Kemal Elbir'e Armağan, Istanbul 1996, 307 vd.; Serkan **Odaman**. Yargıtay Kararları Işığında Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Kamu-İş, Temmuz 2000, 152-154.

8 **Bakırcı**, Yargıtay'ın 2002, 202-203; **Ekonomi**, 245 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 651-652; **Çenberci**, 426; Ünal **Narmanlıoğlu**. Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, Istanbul, 1986, 89; Aynı yazar. Kıdem Tazminatı, 132; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 561; **Süzek**, 760.

da dikkate alınmaz[9]. Yargıtay'ın kararları da bu görüş doğultusundadır[10]. Yargıtay'a göre, işçinin son dönemdeki çalışması kendi isteği ile ve haklı bir neden olmaksızın feshedilse bile, işçinin daha önceki emeklilikle hak kazandığı ve sonraki süre ile birleştirilebilecek nitelikteki emeklilik öncesi süresine ilişkin kıdem tazminatı alacağını etkilemez[11].

Yüksek Mahkeme, hırsızlık gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilen daha sonra delil yetersizliği nedeniyle beraat eden işçinin yeniden işe alınmasında fesihten önceki sürenin de kıdem süresine eklenmesine karar vermiştir[12].

Kanaatimce, 1475 sayılı İşK.14'de yer alan "işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yenilenmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır." hükmü ile sürelerin toplanması için herhangi başkaca bir koşulun aranmamış olması, birinci görüşü desteklemektedir. Kanunda açık olarak kamu kuruluşlarında çalışan işçiler açısından getirilen sınırlandırmanın yaygınlaştırılması, işçi aleyhine yorum teşkil eder.

Yargıtay'a göre işçi daha önceki dönem için kıdem tazminatını almış ise bu süreler kural olarak birleştirilemez[13]. Bu kuralın istisnası, işverenlerin ileride daha fazla

---

[9] Mahmut **Cuhruk**, Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978, 31; Gülsevil **Alpagut**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2003, 135; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 250, dn.98; **Reisoğlu** (Sata), 37; **Saymen**, 598; Mehmet Nusret **Beduk**, Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012, 297-298.

[10] "Bu hale göre davacının 27.3.1969 tarihindeki işveren tarafından gerçekleştirilen feshin tamamen İş Kanununun 17/II. maddesine uygun yapıldığı anlaşılmaktadır. Aynı Kanunun 14/5'inci maddesindeki sonraki hizmetle birleştirilecek sürenin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde son bulmuş olmaması koşulu da nazara alındığında 1.4.1962-27.3.1969 tarihleri arasındaki sürenin davacının daha sonraki hizmeti ile birleştirme olanağı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemenin aksi düşünceyle isteği hüküm altına alması yasanın yukarıda sözü edilen madde hükmüne aykırıdır...", Y9HD., 25.3.1987, 2842/3156, Çimento İşveren, Mayıs 1987, 37. Aynı doğrultuda, Y9HD., 27.5.1993, 14661/9802, İşveren, Ocak 1994, 16; Y9HD., 14.10.1996, 8630/19489, Tekstil İşveren, Aralık 1996, 17, 18; Y9HD., 17.1.1996, 26770/152, İşveren, Mart 1996, 17.

[11] Y9HD., 21.4.2003, 2305/6641, İşveren Mayıs 2003, 25. Kararın değerendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005, 115.

[12] "Somut uyuşmazlıkta davacının ilk dönem hizmeti, hırsızlık suçunu işlediği gerekçesi ile davalı işveren tarafından 1475 sayılı iş Kanunu'nun 17/2 maddesi uyarınca haklı nedenle feshedilmiştir. Ancak davacı hırsızlık suçundan açılan kamu davasından beraat etmiştir. Her ne kadar beraat kararı delil yetersizliğine dayalı ve ceza hakiminin kararı bu şekli ile hukuk hakimini bağlamayacağı kabul edilse bile, ispat yükü kendisince olan davalı işveren bu ilk dönem hizmetinin haklı nedenle sona erdiğini kanıtlayamamıştır. Ayrıca beraat kararı alan davacıyı tekrar işe almışsın. Bir anlamda, davacı işçiyi affetmiş, önceki iş ilişkisini tekrar tesis etmiş ve devam ettirmiştir. İş ilişkisi tekrar aynı işverene bağlı işyerinde devam edip, davacı işçi emekli olmak sureti ile iş sözleşmesini sona erdirdiğinden, kıdem tazminatı hesabında ilk dönem çalışmasının da dikkate alınması gerekir.", Y9HD., 22.12.2008, 39200/34666, karar metni ve incelemesi için bkz. Halil İbrahim **Sanoğlu**, Kıdem Tazminatında Birleştirilecek Süreler ve Ceza Mahkemesi Kararlarının Hukuk Hakimini Bağlayıcılığı Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 142 vd.

[13] "Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacının emekliye ayrıldığı dönemde kıdem tazminatı ödenmediğinden ve son dönemce de davacı tarafından haklı olarak feshedildiğinden, birlikşi tarafından tüm süre üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır.", Y9HD., 10.5.2004, 104/10869, Çalışma ve Toplum, 2005/1, 233-236. İş ilişkisi sürerken kıdem tazminatı ödenmesi halinde ise, Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasına göre, bu tür ödemeler avans olarak kabul edilmekte ve tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından yasal faizi ile birlikte mahsubu gerekmektedir. Y9HD., 14.6.2004, 2487/14871, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İş Sözleşmesi Devam Ederken Ödenen Kıdem Tazminatı-Avans, Teksol İşveren, Eylül 2005, 37 vd. Aynı yönde Bkz. Y22HD., 5.7.2018, 14224/17018. Bu konuda öğretide ve önceden Yargıtay tarafından ileri sürülen görüşe göre de, işçi önceki çalışması için kıdem tazminatı ödenirken yapılacak hesaplama tam kı-

kıdem tazminatı ödememek amacıyla işçinin iş sözleşmesini şeklen feshedip kıdem tazminatı ödediği durumlarda söz konusu olur[14].

Olayda A'nın, İ'ye ait işyerlerinde iki ayrı iş sözleşmesi ile toplam bir yılı aşkın süre ile çalışmış ve iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden biri ile sona ermiştir. Bu nedenle A, kıdem tazminatına hak kazanmıştır.

2- B'nin iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme hallerinden biri ile sona ermiştir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere işçi, bağlı bulunduğu Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanır.

Olayda B, aynı işverene ait işyerinde farklı zamanlarda iki ayrı iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Acaba B'nin kıdem tazminatı ödenirken her iki çalışma süresi toplanarak mı hesap edilecektir? Yoksa kıdem tazminatı aldığı ilk hizmet süresi değerlendirilmeksizin sadece ikinci hizmet süresi mi esas alınacaktır? Bu konuda öğretide görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılıp aynı işverene ait bir işyerine tekrar giren işçinin kıdem süresi yeniden başlar ve kıdem tazminatının ödendiği önceki süre, yeni kıdem tazminatının hesabında göz önünde bulundurulmaz. Bu görüşün temel dayanağı, 1475 sayılı İşK.14/7'dir. Söz konusu hükme göre, "Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.". Dolayısıyla, kıdem tazminatının ödendiği hizmet sürelerini de kapsayacak şekilde yeniden kıdem tazminatı ödenmesi mümkün değildir[15]. Açıklanan görüş, önceki bir süreye ilişkin olarak kıdem tazminatının ödenmiş olması halinde, sonrak bir tazminatın hesaplanmasında, önceki sürenin bu hesabı etkilememesi anlamındadır. Aralıklı çalışan işçinin sonraki çalışmasının bir yıldan az sürmesi halinde, sırf önceki süreye ait tazminatını almış olması nedeniyle sonraki çalışma süresine ait tazminatı alamaması hakkaniyete ve devamlı ya da aralıklı çalışmanın kıdem hesabını etkilemeyeceği kuralına ters düşecektir. Bu nedenle sonraki çalışma dönemi, bir yıldan az olsa da işçi kıdem tazminatına hak kazanır[16].

Bir diğer görüşe göre, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklı çalışma durumunda, hem kıdem tazminatına hak kazanmada hem de kıdem tazminatının miktarına esas olan kıdem süresinin belirlenmesinde tüm çalışma süresi göz önünde bulundurulacak, ancak alınmış olan kıdem tazminatı miktarı sonradan düşülecektir[17]. Bu görüşe göre, 1475 sayılı İşK.14/9'daki işçinin kıdem süresi ne olursa olsun, tüm kıdem süresi hakkında son ücreti üzerinden tazminat ödeneceğini bildiren hüküm, be-

---

dem süresine göre bulunacak miktardan ödenmiş olan önceki miktarın düşülmesi gerekir. Bkz. **Ekonomi**, 245, 246; **Reisoğlu**, 40 vd; **Ergin**, 74; **Süzek**, 758.

[14] Savaş **Taşkent**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, 83.

[15] **Cuhruk**, 28-31; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 648; **Elbir**, İş Hukuku, 107; **Esener**, 251; A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi (YİHD., 16.2.1991, 11218/2414), Çimento İşveren, Mart 1992, 30.

[16] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 648-649.

[17] **Ekonomi**, 245, 246; **Reisoğlu** (Safa), 41; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 250, 251; **Narmanlıoğlu**, 453; **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 73; **Ergin**, 74; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 561.

lirtilen sonucu kabul etmeyi zorunlu kılar. Söz konusu görüşe göre, kıdem tazminatının tüm çalışma süreleri üzerinden hesaplanıp ve daha önce ödenen miktarın düşülmesi, aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin kurala aykırı nitelik taşımaz. Çünkü Kanunun amacı işçinin işyerinde aralıklı çalışması halinde bir kayba uğramamasını, devamlı çalışmış olsaydı ne kadar tazminat alacak idiyse bu durumda da aynı tazminat tutarını almasını sağlamaktır[18].

Yargıtay'ın kararları birinci görüş doğrultusundadır[19]. Yargıtay'ın bu konudaki kararları yerleşik bir görünüm kazanmış olmasına rağmen, olayın özel durumu nedeniyle mahsup esası uyguladığını da görüyoruz. Özellikle işçinin sürekli bir işte çalışmasına rağmen, çeşitli tarihlerde iş sözleşmesi bozularak kıdem tazminatı ödenip yeniden işe alınması ve bunun sırf işçiye daha az kıdem tazmiratı ödemek amacıyla muvazaalı olarak gerçekleştirilmesi halinde, Yargıtay tüm hizmet süresine göre son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanarak ödenen kısımların mahsubuyla ortaya çıkacak rakamın işçiye ödenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır[20].

Kanaatimce işçi, iş sözleşmesinin kıdem tazminatını çerektiren hallerden biri ile sona ermesi sonucunda, kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmışsa, bu dönemin artık kıdem tazminatı açısından daha sonra tekrar dikkate alınmaması gerekir. Bir diğer ifade ile alınan kıdem tazminatı, ilişkin olduğu dönemi sıfırlamış durumdadır[21]. İşçinin tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması kıdem tazminatı açısından yeni bir dönem teşkil eder.

Olayda kıdem tazminatına hak kazanan B'ye kıdem tazminatı, 1.7.2007 tarihinden itibaren hesaplanarak ödenecektir.

3- İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi sona erer (TBK.440). Bu halde, işçinin kanundan ve sözleşmelerden doğan tüm hakları mirasçılarına geçer.

İşçinin ölümü halinde 1475 sayılı İşK.14 hükmüne göre doğan kıdem tazminatı kanuni mirasçılarına ödenir (1475 sayılı İşK.14/14). Hemen belirtmek gerekir ki, kanuni mirasçıların kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için, ölen işçinin en az bir yıl kıdeme sahip olması gerekir.

---

18 **Süzek**, 757-758; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 330.

19 "Geçmiş sigorta hizmetlerinin emeklilik halinde birleştirilmesi İş K.'nun değişik 14. maddesinde ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak bu temel ilkeye Yasa'nın öngördüğü koşullardan başka bir istisna getirmiş ve aynı maddenin 8. fıkrasında 'aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmeyeceği" kuralını getirmiştir. Yasa'nın getirdiği bu kural aynı maddedeki diğer kurallar gibi kamu düzeni ile ilgili buyurucu kuralları karşısında geçerlilik tanımak mümkün değildir. Davacı 1974 tarihine kadar geçen hizmetinin kıdem tazminatını almış ve bu suretle ilk çalışma dönemine ait işçilik haklarını tasfiye etmiştir. Bu devre hizmetinin kötüniyetle sona erdirildiği de ileri sürülmemiş ve maddi olayın gelişmesine göre de böyle bir iddianın ortaya atılması da mümkün değildir. Alınan kıdem tazminatının iadesi suretiyle kıdem tazminatı açısından eski hizmetin ihyası, Yasa'nın yukarıda söylenen kuralı ile bağdaşmaz. Bu durumda davanın reddi gerekirken kabul isabetli olmamıştır.", Y9HD., 9.10.1987, 8300/8919, Yargıtay Kararları II, 45, 46. Aynı doğrultuda Y9HD., 16.2.1991, 11218/2414, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. **Tuncay**, Karar İncelemesi, 29-32; Y9HD., 17.12.1991, 10952/16202, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.1, Ocak- Mart 1992, 142, 143; Y9HD., 8.7.1996, 3169/15470, Çimento İşveren, 35. Y9HD, 24.02.2016, 30839/3851. Çalışma ve toplum Dergisi, 2017/1, 297.

20 Y9HD., 27.4.1981, 3224/5604. YKD., C.6., S.9, Eylül 1981, 1150. Kararın değerlendirmesi için bkz. **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1985, 79.

21 **Tuncay**, Karar İncelemesi, 30.

Kanuni mirasçıların kıdem tazminatı talep edebilmeleri için, ölümün doğal nedenler dışında, işçinin kusurlu davranışlarıyla ve hatta intiharı dolayısıyla meydana gelmiş olması farklılık yaratmaz. Bu açıdan salt ölüm olayının gerçekleşmiş olması yeterlidir. Ölüm olayının işyerinde gerçekleşmesi de şart değildir[22].

Yargıtay, öğretide hâkim olan görüşün aksine, işçinin ölümüne neden olan olayın, işveren yönünden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân sağlayabilecek nitelikte olması halinde, kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenmemesi gerektiğini kabul etmektedir[23].

C'nin ölümüne sebep olan olayda kusurlu olması, mirasçıların kıdem tazminatı talep hakkını ortadan kaldırmaz. Bu nedenle, işçinin ölümü ile sonuçlanan olay, işverene fesih yetkisi sağladığından, işveren bu haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedebilirdi şeklinde varsayımlar ile mirasçıların hakları sınırlandırılamaz. Ölüme neden olan olayın işveren açısından fesih nedeni teşkil etmesi değil, iş sözleşmesinin fesih yolu ile mi, yoksa ölüm sonucu mu sona erdiği önemlidir. İş Kanununda ölümün kusurlu olup olmaması yönünden bir ayrım bulunmadığından, kusuru ile ölümüne sebep olan işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

C'nin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleri süresinin bitim nedeniyle sona erdiğinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bunun dışında belirli süreli iş sözleşmesi kıdem tazminatı gerektiren hallerden biri ile örneğin işçinin ölümüyle, sona erdiğinde kıdem tazminatı hakkı doğar[24].

C'nin mirasçılarının Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre ayrıca ölüm tazminatına hak kazanıp kazanamayacakları ise tartışma konusudur.

Türk Borçlar Kanununa göre, işçinin ölümü halinde işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak *bir aylık*, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, *iki aylık* ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK.440).

Bu hükmün, işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi karşısında, İş Kanunu kapsamına giren işçiler hakkında uygulanıp uygulanamayacağı konusunda öğretide görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, "Bir yıldan fazla kıdeme sahip olan işçinin eşi ve ergin olmayan çocukları bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kanuni mirasçıları kıdem tazmi-

---

[22] **Centel**, 210; **Ekonomi**, 236; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 641; **Narmanlıoğlu**, 583; **Süzek**, 748; **Kaplan**, Fesih Hakkı, 118, 119; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1126-1128; Karşı görüş için bkz. **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1985, 62.

[23] "Davacıların miras bırakanı kaza yapan araçta sürücü olarak bulunduğu ve ana yolda seyrettiği sırada tali yoldan çıkan bir diğer araçla çarpışması sonucu ölmüş ve her iki araçta da önemli derecede hasar meydana gelmiştir. Yasada ölüm hali, kıdem tazminatını doğurucu sebepler arasında sayılmışsa da Yargıtay uygulamalarında ölüm, ölen işçinin işverene karşı kasti veya hoşgörü hudutlarını aşan ağır kusuru ile haklı feshe yol açabilecek bir zarar eylemi içerir şekilde olduğu takdirde böyle bir ölüm halinin kıdem tazminatı doğuramayacağı düşünülmekte ise de uyuşmazlık konusu olayda açıklandığı üzere davacıların miras bırakanının eylemi az önce belirtilen şekilde ve derecede bulunmadığından ölüm sebebiyle kıdem tazminatına hükmetmek gerekir. Nitekim olayda kusurun ağırlığı ve çokluğu kars araç sürücüsüne yüklenmiştir", Y9HD., 7.2.1985, 11082/1201, Tekstil İşveren, Şubat 1986, 17.

[24] "... hizmet akdi süresi belli olsun veya olmasın her iki halde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermişse kıdem tazminatı isteğinin kabul edilmesi gerekir", Y9HD., 4.6.1997, 7563/10888, Tekstil İşveren, Ocak 1999, 13.

natı yanında ölüm tazminatına da hak kazanırlar. İşçinin iş ilişkisi beş yıldan fazla sürmüşse kıdem tazminatı ile birlikte ödenecek ölüm tazminatı iki aylık ücret tutarındadır. Bu durumda her iki tazminata birlikte hak kazanmasının gerekçesi her şeyden önce, ... bunların farklı tazminatlar olması diğer değişle ölüm tazminatının kıdem tazminatı niteliği taşımamasıdır."[25].

Bir başka görüşe göre, "İş Kanununda işçinin ölümüne parasal olarak hukuki sonuç bağlanmış olup, yasa bu hali kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında saymıştır. Dolayısıyla bu noktada bir boşluğun varlığından söz etmek isabetli görünmemektedir. Yasa koyucunun gerekçede açıkça İş Kanununun kapsamı dışındaki işçiler bakımından getirildiğini belirttiği hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasında bu husus dikkate alınmalıdır."[26].

Diğer bir görüşe göre ise, İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa bağlı çalışanların geride kalanları ancak kıdem tazminatı hakkından yararlanamıyorlarsa ölüm tazminatından faydalanabilirler[27].

Görüşümüze göre, bir yıldan fazla kıdemi bulunan işçinin ölümü halinde işveren kanuni mirasçılarına kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Bu nedenle işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğan ölüm hallerinde TBK.440 hükmü uygulanmamalıdır. Ancak ölen işçinin bir yıldan az kıdeminin bulunması halinde ise işverenin kıdem tazminatı öceme yükümlülüğü ortaya çıkmayacağı için işveren TBK.440'da öngörülen tazminatı ödemek zorunda olmalıdır.

4- İşçi ile işveren arasında serbestçe kurulan ve işyerinde normalden daha kısa bir iş süresine dayanan düzenli bir çalışma ilişkisine, *kısmi çalışma*[28]; kısmi çalışmanın kararlaştırıldığı iş sözleşmelerine ise, *kısmi süreli iş sözleşmesi* adı verilir[29].

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı gerektiren hallerden biri ile sona ermesi durumunda, işçinin kıdem tazminatının hesabında esas alınacak sürenin nasıl belirleneceği konusunda görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, işyerinde kısmi süreli bir işte çalışan işçinin kıdem süresi, o işyerinde çalışmadığı günler de dâhil olmak üzere, iş sözleşmesinin devam ettiği tüm süre dikkate alınarak hesaplanmalıdır[30]. Bunun sonucu olarak, işçi birden fazla kısmi

---

[25] **Süzek**, 749. Aynı görüş için bkz. Polat **Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukukunun Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 18; Ercan **Akyiğit**, Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 38; **Yürekli**, 133-134; Kübra **Doğan Yenisey**, Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014, 95-96; Arzu **Arslan Ertürk**, Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbu 2014, 108.

[26] **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, 942; Erdem **Özdemir**, Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 41.

[27] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1128-1131.

[28] **Centel**, Kısmi Çalışma, 27; **Gerek**, 3; **Eyrenci**, 22; **Bostancı**, Kısmi Çalışma, 263 vd.

[29] Geniş bilgi için bkz. Gizem **Sarıbay**, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 267 vd.

[30] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 655; **Ekonomi**, 244, 245; **Süzek**, 756; **Reisoğlu** (Safa), 44; **Centel**, 217; Öner **Eyrenci**, Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı-BK.m.325'in Uygulaması (Karar İncele-

süreli iş sözleşmesi ile farklı işyerlerinde çalıştığı takdirde, her işverene ait işyeri için, ayrı olmak üzere çalışmadığı günler de dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

Bir diğer görüşe göre ise, işyerinde tam gün çalışmayanların ve yılın belirli aylarında çalışanların kıdem sürelerinin, fiilen çalıştıkları ya da çalışmış sayıldıkları günlerin toplanması suretiyle hesap edilmesi gerekir[31].

Yargıtay önceki aksi yöndeki kararlarına[32] karşın son kararlarında isabetli bir şekilde birinci görüş doğrultusunda kararlar vermiştir[33]. Yargıtay'a göre, haftanın belirli günlerinde çalışanların da kıdeminin hesabında iş sözleşmesinin devam ettiği süre göz önünde bulundurulmalıdır[34].

Yargıtay yerinde olan bu değerlendirmeyi çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri için yapmamıştır. Bilindiği üzere çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri de kısmi süreli iş sözleşmesidir ve kural olarak kısmi süreli iş sözleşmelerine uygulanacak hükümler çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri hakkında da uygulanmalıdır.

Yüksek Mahkeme'ye göre,

> *"Davacı işçi özellikle 2004 yılından önce işyeri uygulaması ile iş olduğunda işe çağırılmakta ve çağrıldığı günler için ücret ödenmekte ve SSK primi de çalışılan süreye göre yatırılmaktadır. Davacı işçi iş verilmediği günlerde zamanını işyerinde geçirmemektedir. Davacı işçi İş Kanununda tam olarak karşılamasa da çağrı usulü bir çalışma şekline göre çalışmaktadır. Davacının aralıklı çalıştığı kabul edilmelidir. Bu tür çalışmada çalışılmayan günlerin kıdemden sayılma olanağı yoktur. Davacının çalışılan ve çalışılmış sayılan günleri toplamı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır."*[35].

---

mesi), İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz-Eylül 1991, 440, 441; **Gerek**, 7; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 532; **Ergin**, 79; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 323.

31 **Narmanlıoğlu**, 560.

32 "Davacının işyerinde yasanın öngördüğü biçimde günlük ve haftalık sürelere uygun bir çalışma yapmamaktadır. Dosyadaki delillerden tarafların aksini ileri sürmemiş bulunmasından işyerindeki fiili çalışma haftada iki tam gün veya haftada dört yarım gün olmak üzere sürdürdüğü anlaşılmaktadır. Davacının çalışmadığı haftanın artan günlerinin çalışmış sayılması mümkün değildir. Bu durumda, davacının iş akdinin fesih tarihine kadar geçen süre içinde fiilen çalıştığı günler toplanacak haftada iki gün itibariyle bu günler toplam 365'e bölünerek seneye çevrilmek suretiyle kıdem tazminatına esas olacak hizmet süresinin tespiti gerekir." Y9HD., 1.5.1986, 3374/4502, Tühis, Mayıs-Temmuz 1986, 19. Aynı doğrultuda, Y9HD., 17.12.1991, 10981/16220, İşveren, Nisan 1992, 18; Y9HD, 14.9.1999, 11366/13217, Tühis, Kasım 1999-Şubat 2000, 71. Ayrıca Yargıtay, birden çok kısmi süreli işte çalışan işçinin alacağı kıdem tazminatını da bir bütün olarak değerlendirmektedir. Yargıtay bir kararında, aynı holdinge bağlı altı şirketin muhasebe işlerini normal çalışma süresi içerisinde yapan işçinin altı şirkete karşı açtığı ve kıdem tazminatı talep ettiği davada, "İş Kanununun 14ncü maddesi hükmüne göre aynı çalışma süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemez ve ödenecek kıdem tazminatının da tavan sınırı geçmemesi gerekir. Şu halde, kıdem tazminatı yönünden yapılacak iş yukarıda açıklanan kural gereğince davacının günlük mesaisinden davalı şirkete isabet eden çalışma süresine göre ve 6 şirketten aldığı ücretleri toplamı ve tavan sınırda gözetilmek suretiyle bulunacak tek bir kıdem tazminatı tutarından davalıya isabet edecek miktara karar vermek" gerektiğini hükme bağlamışsa, Y9HD., 5.5.1987, 4243/4582, Çimento İşveren, Temmuz 1987, 27, 28.

33 Geniş bilgi için bkz. Nuri **Çelik**, Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, 4, 2002, 95 vd.

34 Y9HD., 17.4.2001, 1039/6436, YKD., Ekim 2001, 1521-1523; Y9HD, 21.5.2001, 6063/8620 ve **Akyiğit**'in incelemesi, Tühis, Şubat 2002, 56-59; YHGK, 12.3.2003, 21-143/159, Legal İHSGHD., 2004/2, 594-597.

35 YHGK., 11.4.2012, 9-303/317, karar metni ve incelemesi için bkz. Fuat **Bayram**, Çağrı Üzerine Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı Hesabında Fiilen Çalışılan Sürelerin Birleştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi,

Olayda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan D, kıdem tazminatı isteyebilir. Zira iş sözleşmesi işveren tarafından İşK.17'ye göre feshedilmiştir ve işyerinde bir yılı aşkın kıdemi mevcuttur. D'nin kıdem süresinin çalıştığı günler toplanmak suretiyle hesaplanması, kanaatimce mümkün değildir. Zira 1475 sayılı İşK.14, kıdem süresinin hesaplanmasında, "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı (nı)..." esas almıştır. Bu nedenledir ki, iş sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde, işçinin fiilen çalıştığı ve çalışmadığı günler ayrımını yapmak suretiyle, çalıştığı günleri toplayarak, kıdem süresinin hesaplanması söz konusu değildir.

Kısmi süreli çalışanların kıdem tazminatlarının hesaplanmasında iş sözleşmesinin devam süresinin dikkate alınmasının tam süreli çalışanlara göre eşitsizlik yarattığı ve hakkaniyete aykırı olduğu da düşünülmemelidir. Çünkü kısmi süreli çalışan işçinin ücreti aynı işte tam süreli iş sözleşmesi ile çalışana göre genellikle daha düşük olacağından kıdem tazminatı da aynı oranda az olacaktır[36].

5- İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikle, iş sözleşmesinin sona ermesi gerekir. Ancak iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

17.10.1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunla 1475 sayılı İşK.14'de yapılan değişiklik ile kıdem tazminatına ilişkin düzenleme mutlak emredici hale gelmişti. Madde hükmüne uymamanın yaptırımı da 1475 sayılı İşK.98/D'de düzenlenmişti. Buna göre,

> *"14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde, altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elliğin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir."*

Bu hükme dayanılarak, 1475 sayılı İşK.14. maddesi hükümlerini aşacak şekilde yapılacak kararlaştırma ve uygulamaların geçerli olamayacağı, 98. maddeye eklenen fıkranın, 14. maddeye mutlak emredici nitelik kazandırmış olduğu kabul edilmekteydi. Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin mutlak emredici nitelik taşıması sonucunda, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerine işçiye kıdem tazminatına hak kazandırmayan herhangi bir sona erme halinde de, kıdem tazminatı ödeneceği kararlaştırılamazdı[37]. Bu dönemde verilen Yargıtay kararları da aynı doğrultudadır[38].

2012/28, 140 vd. Yazara göre, "Kanımızca mevcut yasal düzenlemeler karşısında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem tazminatı hesabında sözleşme süresinin esas alınması ve özel bir kısmi süreli sözleşme olan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin, kısmi süreli iş sözleşmeleri ile aynı hukuki rejime tabi olması gerekmektedir." 144.

[36] Sarper **Süzek**. Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998. İstanbul 2000, 158, 159.

[37] **Ergin**, 58; **Ekonomi**, Kıdem Tazminatına, 3.

[38] "1475 sayılı İş Kanununun 14/1 maddesinde hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceği yazılıdır. İstifa hali bunlar arasında sayılmamıştır. Bu itibarla, istifa kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde iş akdinin sona

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar durum böyle olmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İşK.98 yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin mutlak emredicilik niteliğini sağlayan yasal bir dayanağı kalmamıştır. Bu durum karşısında nispi emredicilik kuralı çerçevesinde kıdem tazminatı ile ilgili birçok hususun sözleşmelerle kararlaştırılabilmesine imkân sağlamıştır[39].

Olayda E, iş sözleşmesini İşK.17'ye göre feshetmiştir. Bu hal, kural olarak işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmaz (1475 sayılı İşK.14/1). Bununla birlikte iş sözleşmesine konulan bir hükümle işçinin bildirimli feshinde de kıdem tazminatı alacağı kararlaştırılabilir. Kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin mutlak emrediciliğinin bulunmaması nedeniyle işçi lehine olan bu hükmün geçerli olacağı açıktır. E'ye yapılan kıdem tazminatı ödemesinde hukuka aykırı bir durum bulunmadığı gibi sözleşmede yer alan hüküm de geçerlidir.

6- İşçinin kıdeminin belirlenmesinde iş sözleşmesinin varlığı ve devam ettiği süre göz önünde tutulur, bu süre içerisinde işçinin fiilen çalışmış olması aranmaz. İşçinin iş sözleşmesi, işe başladığı tarihten itibaren bir tam yıl dolmasından sonra, kanunda öngörülen hallerden biri ile sona erdiği takdirde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesinin deneme süreli olması halinde, deneme süresi de işçinin kıdem süresinden sayılır. İşçinin, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu zaman içerisinde çalışmadığı süreler de kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınır. Dolayısıyla, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, ücretli ve ücretsiz izin günleri, İşK.25/I,a uyarınca askıda kalma süresi, iş kazası ve meslek hastalığı yahut hastalık nedeniyle raporlu olduğu günler ve diğerleri kıdemden sayılır[40].

Hemen belirtmek gerekir ki, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınamaz ve toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine aksine hüküm konulamaz (STİSK.67/3).

---

ermesi hali olarak kabul edilmektedir. Bu yön kamu düzeniyle ilgili olup buyurucu niteliktedir ve aksine uygulama aynı Kanunun 98'inci maddesi ile cezai yaptırıma bağlanmıştır. Bu durum karşısında toplu iş sözleşmesinin sözü edilen maddesine geçerlilik tanınamaz. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmaz. Mahkemenin yazılı şekilde bu isteklere karar vermiş olması usul ve yasaya aykırıdır", Y9HD., 7.7.1986, 6115/7166, Yargıtay Kararları I, 132, 133; Aynı yönde, "27.1.1980 tarihli tüzüğe göre çıkarılan yönetmeliğin 51. maddesince öngörülen yıpranma tazminatı tamamen kıdem tazminatı niteliğindedir. Bu itibarla davacıya askere giderken aynı yönetmeliğin 49. maddesine göre ödenen kıdem tazminatı ile birlikte ele alınarak tavan sınır gözetilmek suretiyle hüküm tesisi gerekirken, kıdem tazminatından ayrı tutularak hesap edilen yıpranma tazminatına karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 18.1.1989, 10313/140, Çimento İşveren, Mart 1989, 23.

[39] Alpaslan **Işıklı**, İş Hukuku, Ankara 2005, 112; Nurşen **Caniklioğlu**/ Talat **Canbolat**, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3, Ankara 2004, 222; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 312. "İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı öceneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir."; Y9HD., 15.1.2018, 26859/84.

[40] **Ekonomi**, 238; **Ergin**, 67; **Süzek**, Askıya Alınma, 110 vd.; **Esener**, 249; **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 643-644; **Narmanlıoğlu**, Kıdem Tazminatı, 123; **Centel**, 210. Karşı görüş için bkz. **Reisoğlu** (Safa), 44; **Cuhruk**, 10 vd.; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 324.

Yargıtay'a göre, işe iade edilen işçinin çalışmadan geçirdiği dört aylık süre kıdem süresinin hesaplanmasında da dikkate alınmalı; davanın daha uzun sürmesi halinde diğer süreler işçinin kıdemine eklenmemelidir[41].

Yargıtay öğretide hâkim olan ve yukarıda açıklanan görüşü paylaşmamaktadır. Yüksek Mahkeme'ye göre, işçinin makul süreyi aşan rapor sürelerinin kıdem süresi açısından dikkate alınması mümkün değildir[42] [43]. Yargıtay makul süre kavramına daha sonraki kararlarında açıklık getirmiş ve İş Kanununun 25/I,b maddesinin ikinci paragrafında yer alan sürenin makul süre olduğunu kabul etmiştir. Bir başka ifade ile işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşan süre kıdem tazminatı açısından dikkate alınmayacaktır[44].

Yargıtay rapor süresindeki görüşünü ücretsiz izin halinde de sürdürmekte ve ücretsiz izin sürelerinin kıdem süresine dâhil olmadığını karara bağlamaktadır:

> *"Davacı işçi iş kazası sonucu işyerinde 1.1.1990 tarihinden itibaren 1 yıl 8 ay 14 gün raporlu kaldığı, bu raporlu sürenin tamamının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği iddiası ile fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmaktadır. Mahkemece raporlu sürenin tamamı dikkate alınarak istek gibi hüküm kurulmuş ise de dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre bu konuda 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 17/1. maddesinde öngörülen süre dikkate alınmalıdır. Gerçekten anılan madde uyarınca işveren, hastalık, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13. maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra fesih hakkını kullanabilecektir. Somut olay yönünden konu ele alınacak olursa davacı işçinin 3 yılden fazla bir çalışması olduğu için 8 haftalık bildirim öneline 6 hafta ilavesi ile bulunacak sürenin kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesi gerekir."*[45].

---

41 "Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Ancak yasanın düzenlenmesi çeşidi bu sürenin 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre; ihbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında nazara alınması gerekmektedir. Bu hukuki düzenleme karşısında boşta geçen 4 aylık süresinin kıdem tazminatına esas süre ile yıllık ücretli izin süresinden sayılması gerekir.", Y9HD., 6.12.2004, 28355/2029. karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşe İade Kararının Uygulanması Durumunda Dört Aylık Çalıştırılmayan Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi, Tekstil İşveren, Nisan 2005, 43 vd.

42 "İş K.nun 14. maddesinin ilk fıkrası hükmünce kıdem tazminatının hesabında işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl göz önünde tutularak ve yıldan artan süreler de madde'de öngörülen oran üzerinden değerlendirilecektir. Davacının raporlu bulunduğu süre içerisinde işyerinde çalışması söz konusu değildir. İşçinin hizmet sözleşmesinin bozulmaması itibariyle kısa süreli rapor dönemi kıdem tazminatında dikkate alınmakla beraber, bu süre makul ölçüyü aşığı takdirde sözleşme askıya alınmış sayılarak yukarıda değinilen 14. maddedeki tam yıla dahil edilmemeli ve kıdem tazminatı hesabına katılmamalıdır." Y9HD., 28.12.1985, 9580/11146. Tekstil İşveren, Ağustos 1986, 15. Aynı doğrultuda başka kararlar için bkz. Y9HD., 16.10.1985, 6914/9317, Tüfiş, Ocak 1986, 31, 32; Y9HD., 10.12.1987, 10501/5290 Yargıtay Kararları I, 143.

43 Öğretide **Şahlanan** tarafından Yargıtay'ın yukarıdaki kararda yer alan görüşü benimsenmiştir. **Şahlanan**. Yargıtay'ın 1985, 78; Aynı Yazar, Yargıtay'ın 1987, 90- 92.

44 "Öte yandan dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre raporlu sürenin ihbar öneli ve önelden itibaren de altı haftalık sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması zorunluluğu vardır. Davacı işçinin çalışma süresine göre ihbar öneli 8 hafta ve ayrıca altı hafta ilave edilmek suretiyle bulunacak süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır. Raporlu dönem bu kapsam içinde kaldığına göre tamamının kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulması gerekir.", Y9HD., 10.6.1997, 8133/11303. Osman **Usta**. İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998, 392. Ayrıca bkz. Y9HD., 25.6.1998, 8858/10927, Tekstil İşveren, Aralık 1997, 17.

45 Y9HD., 16.12.1997, 17370/21651. www.kazanci.com (22.3.2015). Ayrıca bkz. Y9HD., 9.7.1998, 10127/12388, İşveren, Aralık 1998, 15, 16. Kararın eleştirisi için bkz. **Sürek**, Yargıtay'ın 1998, 125.

OLAY 18

İş sözleşmesi işveren tarafından İşK.17 hükmüne göre feshedilen ve işyerinde bir yıldan fazla kıdemi bulunan F, işe başladığı 1.6.2004 tarihinden, iş sözleşmesinin sona erdiği 1.11.2007 tarihine kadar geçen süreyi kapsar şekilde kıdem tazminatı talep edebilir.

7- Kıdem süresi, işçinin iş sözleşmesi ile çalıştığı süre esas alınmak suretiyle belirlenir. Bu nedenle iş sözleşmesi dışında kalan herhangi bir iş görme sözleşmesi ile çalışılan süre kıdem süresine dâhil değildir. Ayrıca çalışma iş sözleşmesine dayalı olsa bile, işçinin kişi, yer ve faaliyet türü bakımından İş Kanununun kapsamı dışında olmaması gerekir. Bir diğer ifade ile İş Kanunu kapsamına girmeyen kişilerin kıdem tazminatı talep hakkı yoktur.

Çıraklık okulunda geçen sürenin kıdem süresine dâhil edilmesi mümkün değildir[45]. Yargıtay bir kararında çıraklık okulunda geçen sürenin işçinin kıdem süresine dâhil olmadığını açıkça hükme bağlamıştır[47].

Yukarıda açıklandığı üzere, işçinin işyerinde 3308 sayılı Kanun kapsamında çırak olarak çalıştığı süre kıdem süresine dâhil değildir.

8- İşyerinin devredilmesi sonucunda devralan işverenle aynen devam eden iş sözleşmesi, devirden sonra kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren koşullarda sona ererse kıdem tazminatının hesabında her iki işveren yanındaki hizmet sürelerinin toplamı göz önünde tutulur[48]. İş Kanununun 6/2. maddesi uyarınca "Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.". Bunun yanında 1475 sayılı İş Kanununun 14/2. maddesine göre "İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.".

İş Kanunu, işverenin değişmesi halinde, işçilerin kıdem tazminatlarından her iki işverenin de sorumlu olduğunu hükme bağlamıştır. 1475 sayılı İşK.14/3'e göre,

> *"İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir su-*

---

[45] **Ekonomi**: Yargıtay'ın 1991, 87. Ayrıca bkz. Fatih **Uşan**, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, 126; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 508; Ercan **Akyiğit**, Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91, 40 vd.

[47] Y9HD., 7.4.1997, 1039/6734, İşveren, Temmuz 1997, 16, kararın değerlendirmesi için bkz. M. Fatih **Uşan**, Çıraklık Sözleşmesi, Kıdem Tazminatı, SÜHFD., C.7, S.1-2, Konya 1999, 385 vd. Aynı doğrultuda Y9HD., 5.11.1997, 14160/18591. Tekstil İşveren, Ocak 1998, 15. Y9HD, 4.12.2017, 7336/19697; Y9HD, 25.5.2017, 4815/8960.

[48] **Süzek**, 761; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 328.

retle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş tazminatlardan yeni işveren sorumludur."

Görüldüğü üzere, işyerini devreden işveren, işyerini devrettiği esnada iş sözleşmesi devam eden işçiler karşısında, sadece çalıştırdıkları süre ve devir esnasındaki ücretle sınırlı olarak kıdem tazminatından sorumlu iken; devralan işverenin sorumluğu, işçinin tüm çalışma süresi için ve son ücreti ile sınırlıdır[49]. Bir diğer ifade ile işyerini devralan işveren, devredenin sorumlu bulunduğu kısım da dâhil olmak üzere kıdem tazminatının bütününden sorumlu tutulur[50]. İşçi kıdem tazminatının tamamını yeni işverenden aldığı takdirde, bu işveren kanunda öngörülen sınırlar içinde kalan kısım için eski işverene rücu edebilir[51]. Bu nedenle 1475 sayılı İşK.14/2'de öngörülen sorumluluk, müteselsil sorumluluk değildir[52]. Yargıtay da, 1475 sayılı İşK.14/2'de öngörülen sorumluluğun müteselsil sorumluluk olmadığı görüşündedir[53].

Hemen belirtmek gerekir ki, işveren değişikliğine rağmen, kıdem sürelerinin toplanabilmesi iş sözleşmesinin devam etmesine bağlıdır[54]. Bu nedenle, işveren değişikliği sırasında iş sözleşmesi sona erdirildiğinde; aynı işçi aynı işyerine bu kez yeni işveren tarafından alındığı takdirde, artık yeni işverenin, önceki kıdem tazminatından bir sorumluluğu söz konusu olmaz ve kıdem sürelerinin birleştirilmesi yoluna gidilemez[55]. İşyerinin devri, iş sözleşmesi devam eden işçi açısından, eski işverenden devir nedeniyle kıdem tazminatı talep hakkı vermez[56].

İşyerini devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasında işçinin aldığı ücretle sınırlı olmak üzere kıdem tazminatı sorumluluğu devir esnasında taraflar

---

49 Yargıtay'a göre, kıdem tazminatı, işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Y9HD., 7.4.2008, 7300/7706, www.kazanci.com (5.11.2008).

50 Kenan **Tunçomağ**, İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Y. Armağan, İstanbul 1991, 314; **Süzek**, 761; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 697.

51 **Süzek**, 761; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 79.

52 **Tunçomağ**, İşyerinin Devri, 315; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 78; **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 72; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 86; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 50. Karşı görüş için bkz. **Güzel**, 441; **Cuhruk**, 35; **Reisoğlu** (Safa), 76, 77.

53 "... davacının çalıştığı işyerinin 29.6.1976 tarihinden A tarafından B ye devredildiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre işyerini devralan işverenin bütün çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatından sorumlu ise de, devreden işverenin sorumluluğu devir tarihine kadar geçen süre ve tarihteki ücreti ile sınırlıdır. Buna rağmen tüm süreden devreden işveren A nın sorumlu tutulması hatalıdır." Y9HD., 28.11.1994, 12716/16683, Tekstil İşveren, Nisan 1995. Aynı doğrultuda, Y9HD., 4.4.1991, 1102/4424, YKD., C.16, S.10, Ekim 1990, 1482, 1483; Y9HD., 30.4.1991, 5209/7829, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.2, 301, 302; Y9HD., 9.5.1994, 2379/7056, Tekstil İşveren, Mayıs-Haziran 1994; Y9HD., 11.4.2005, 23994/12847, Tekstil İşveren, Kasım 2005, 45.

54 "Davalının taahhüdünde bulunan ve davacının işçi olarak çalıştığı temizlik işleri 30.3.1989 tarihinde tekrar (A) Belediyesi'ne devredilmiştir. 30.3.1989 tarihli devir sözleşmesi dosya içinde bulunmaktadır. Bu sözleşmece işçilerin de birlikte devredildiği açıkça yazılıdır. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 2.fıkrası hükmünce de devirle birikte davacının hizmet akdi devralan işverene geçmiş olur. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Bu husus gözetilmeksizin işyerini devreden önceki işverenin bu aşamada kıdem tazminatından ve ihbar tazminatından sorumlu tutulması doğru değildir." Y9HD., 17.1.1991, 9163/165, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz- Eylül 1991, 421.

55 Yargıtay da bir kararında özelleştirme nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatları verilerek iş akdi feshedilen işçinin yeni işveren tarafından tekrar işe alınıp daha sonra iş akdine son verilmesi halinde tüm çalışma süresi dikkate alınarak kıdem tazminatı ödenmesinin hatalı olduğunu ifade etmiştir. Bkz.Y9HD., 8.2.1999, 1119/1654, İşveren, Temmuz 1999, 10.

56 **Tunçomağ**, İşyerinin Devri, 312; **Güzel**, 397.

arasında yapılacak sözleşme ile ortadan kaldırılamaz. Böyle bir hüküm iç ilişkide ancak taraflar arasında hüküm ifade eder ve işçiye karşı ileri sürülemez[57].

Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumluluğunda olduğu gibi iki yıllık süre ile sınırlı değildir[58].

İ'nin işyerini Y'ye devretmesi halinde, devir sırasında iş sözleşmeleri devam eden işçilerin kıdem süreleri, her iki işveren yanında çalıştıkları süreler toplanarak hesaplanır. Devirden önce veya devir sırasında iş sözleşmesi sona eren işçiler, daha sonra yeni işveren yanında aynı işyerinde çalışsalar dahi, yeni çalışma süreleri ile eski çalışma süreleri birleştirilemez. Kıdem süreleri birleştirilen işçilerin kıdem tazminatlarından her iki işveren, 1475 sayılı İşK.14/3'de öngörülen esaslar çerçevesinde sorumludur.

9- Daha önce bir başka olayda, bir işyerinde yemek işinin yardımcı iş olduğunu ve böyle bir iş için asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabileceğini belirtmiştik. Gerçekten yardımcı nitelikteki işler için "asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" koşulu aranmaz. Ancak, alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işveren, bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırıyor olmalıdır.

Olayda iki yıl süreyle kurulmuş bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi vardır. Ardından ihaleyle işi bir başka alt işveren üstlenmiştir. Hukuki sorun, ilk alt işveren yanında çalışan işçilerin daha sonra ikinci alt işveren yanında da çalışmayı sürdürmeleri halinde, ikinci alt işverenin, işçilerin önceki işçilik alacaklarından veya kıdem süresinden sorumlu olup olmayacağıdır? Sorunu bir başka şekilde de ifade edebiliriz. Acaba önceki alt işveren ilişkisinin süresinin bitmesi halinde işçilerin iş sözleşmeleri sona erer mi yoksa işyerinin yeni alt işverene devredildiği kabul edilmek suretiyle iş ilişkisinin sürdüğü mü kabul edilir?

Yargıtay geçmişte konuyla ilgili farklı kararlar vermiştir[59]. Yargıtay'ın konuya ilişkin ilke kararı ise şöyledir:

---

[57] "1475 sayılı İş Kanununun 14/2. maddesi uyarınca işyerini devreden işveren, işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasında işçinin aldığı ücretle sınırlı olmak üzere kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Yasa'da öngörülen bu sorumluluğun söz'eşme ile ortadan kaldırılması hukuken mümkün değildir.", Y9HD., 8.12.1994, 13155/17394, Tekstil İşveren, Ağustos 1995.

[58] "İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlüğe devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.", Y22HD., 26.3.2013, 4716/6304, www.kazanc.com (24.4.2015).

[59] Y9HD., 4.5.2000, 2591/6557, Tühis, Kasım 2000-Şubat 2001, 63. Kararı yerinde bulan **Güzel**'e göre, "Kendi adına işçi çalıştıran alt işverenin işini gördüğü yer ayrı işyeri niteliğine sahip olduğundan, bir başka alt işverenin işi devralmasına işyeri devrinde iş akdinin devamına ilişkin esasların uygulanacağı şüphesizdir.", Bkz. **Güzel**, Yargıtay'ın 2000, 10. Yargıtay benzer bir olayda farklı yönde karar vermiştir: Y9HD., 2.5.2000, 2387/6493, Tühis, Kasım 2000-Şubat 2001, 68. Belirtilen son kararda, bir işyerindeki yemek işini ihale ile üstlenen firmada çalışan işçi, ihaleyi kaybeden işverenin aynı ildeki bir başka işyerinde çalış-

"Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında İş Kanununun 6 ncı maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden hizmet akitlerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır. Alt işverenlerin, aralarında herhangi bir hukuki işleme bağlı olmaksızın değişmesini işyeri devri olarak kabul etmediğimiz takdirde, her bir alt işverenin kendi dönemiyle ilgili olarak işçilik haklarından sorumluluğu söz konusu olacağından ve asıl işverenin sorumluluğu yasa gereği alt işverenin sorumluluğunu aşamayacağından hak kaybına neden olabilecektir. Örneğin işyerinde periyodik olarak 11 ay 29 gün sürelerle işçi çalıştıran alt işverenler yönünden hiçbir zaman kıdem tazminatı ile izin ücreti ödeme yükümlülüğü doğmayacak, buna rağmen asıl işverenin tüm süreye göre bu işçilik haklarından sorumluluğu gündeme gelecektir. Oysa asıl işverenin sorumluluğunun alt işveren veya işverenlerin sorumluluğunu aşması düşünülemez. 1475 sayılı Yasanın 14/2 maddesi hükmü, 4857 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede işyerlerinin devir veya intikalinden söz edildikten sonra "...yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli..." denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki veya fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın, kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işve-

ma önerisini kabul etmemiş ihaleyi kazanan yeni firmanın emrinde aynı işyerinde çalışmayı sürdürmüştür. İşçinin eski işverene karşı dava açarak ihbar ve kıdem tazminatı talep etmesi üzerine Yargıtay, işçinin aynı ildeki benzer bir işte çalışmayı reddetmesinin iş sözleşmesini kendisinin feshetmesi anlamına geldiğine hükmederek tazminat talebini reddetmiştir. "Davacının çalıştığı Bozyaka Hastanesinin asıl işvereni Sosyal Sigortalar Kurumudur. Davacıyı çalıştıran davalı şirket asıl işverenden ihaleyle temizlik işlerini alan alt işveren konumundadır. Daval alt işveren ihale süresi sonunda yeniden ihaleyi alamamış ve asıl işverenin işyerini terk etmiştir. İhaleyle işi dava dışı O. Ltd. Şti. almıştır. İki taşeron arasında işyeri devri yapıldığı hususunda bir delil mevcut değildir. Hizmet akdinin devri hususunda da bir iddia bulunmamaktadır. Davalı işveren davacıyı başka işyerlerinde işe davet ettiği ve iş verdiği konusunda da iddiada bulunmamıştır. Bu durumda ihale sözleşmesinin bittiği tarihte hizmet akdinin davalı tarafından sona erdirildiğinin ve davacının ihbar, kıdem tazminatı ile izin ücreti talep etmekte hakkı bulunduğunun kabulü gerekir. Davacının ihaleyi yeni alan dava dışı alt işverenin yanında bilahare işe başlaması yeni bir hizmet akdi niteliğinde olup sonuca etkili görülmemiştir.", Y9HD., 12.10.2004, 6408/22998, www.kazanc.com (11.4.2008). Yargıtay 2006 yılında verdiği bir kararda da şu ifadeye yer vermiştir: "İhaleyi kaybeden davalı işveren şirket ile yapılan sözleşmede Ankara il sınırları içerisinde aynı şartlarda çalışmayı davacı kabul etmiştir. Davalı işveren TÜBİTAK Lalahan işyerinde aynı şartlarda davacıya iş teklifinde bulunmuş, davacı bu teklifi kabul etmeyerek yukarda da belirtildiği gibi yeni ihaleyi alan şirket nezdinde ara vermeden çalışmasını sürdürmüştür. Bu durumda işyerinin devri söz konusudur. Davacı çalışmasını yeni şirket nezdinde devam etmekte olup ihbar ve kıdem tazminatı talep edemez.", Y9HD., 12.6.2006, 37343/16607, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşyerinin Devri İle Asıl İşveren-Alt İşveren, Tekstil İşveren, Kasım 2007, Hukuk Eki 18, 2 vd.; Y9HD., 13.6.2008, 19086/15543, karar metni ve incelemesi için bkz. Ercüment **Özkaraca**, İşyeri Devri, İşyeri Devrinden Doğan Borçlardan Sorumluluk, Çalışma ve Toplum, 2009/1, 131 vd.

renin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir. İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, iş gücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. (Süzen, v. Zehnacker Krankenhausservice, Case 13/95, 1997, ECR I-1259. Spijkers v. Benedik, Case 24/85, 1986, ECR 1119). Avrupa Adalet Divanı, maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri yoluyla da işyeri devrinin gerçekleşebileceğini kabul etmektedir (ATAD, 10.12.1998, 173/96, Hidalgo, para. 26, NZA 199, H.4, 189 vd.). Avrupa Adalet Divanının kararlarında, "hukukî işlemle devir" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmekte, yazılı, sözlü veya zımnî bir anlaşma da yeterli görülmektedir. Yine üye ülkeler uygulamasında, ihale yoluyla bir işin alınmasında, devreden işveren bilmese dahi işyeri devrinin mümkün olabileceği kabul edilmiştir. Avrupa Birliğine üye olmayan ancak benzer hükme sahip İsviçre'de Federal Mahkeme, devreden ve devralan arasında doğrudan hukukî işlemin bulunmasının şart olmadığı sonucuna varmıştır (Bkz. Yenisey, K. Doğan: İşyeri Devri Çerçevesinde İşyeri ve İşyeri Bölümü Kavramları, Kadir Has Üni. İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, s. 135). Yapılan bu açıklamalara göre; işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirimi ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.[65].

[65] Y9HD., 19.3.2013, 5587/9305, www.kazanci.com (24.5.2015). Bir başka dairenin aynı yönde kararı şöyledir: "4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan daha geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede işyerlerini devir veya intikalinden söz edildikten sonra "...yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli..." denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren ait işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki veya fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kıdem dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir. Sonuç olarak, tarafların fesih konusunda irade açıklamaları veya fesih işlemi yerine geçecek işlemleri olmadığı sürece, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz." Y22HD., 5.3.2012, 4371/4461, www.kazanci.com (24.4.2015); Y9HD., 17.05.2018, 4794/11034; YHGK., 25.01.2017, 2164/138.

Kanaatimce, önceki alt işverenle sonraki alt işveren arasında işyerinin devrine ilişkin hukuki bir işlemin bulunmaması veya işçilerin iş sözleşmesinin devri konusunda işçi, önceki alt işveren ve sonraki alt işveren arasında bir anlaşmanın olmaması halinde, önceki alt işverenin iş süresinin bitmesi ile birlikte bu işyeri için işe aldığı işçilerini bir başka işyerine nakletmediği takdirde, iş sözleşmelerinin de sona erdiğini kabul etmek gerekir. Aynı işçileri yeni alt işverenin çalıştırmaya devam etmesi halinde, yeni bir iş ilişkisinin kurulduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle Yargıtay'ın görüşünün yerinde olmadığı düşüncesindeyiz[6].

Yargıtay'ın görüşünü esas aldığımızda aynı işverene ait işyerinde değişen alt işverenlere rağmen sürekli olarak çalışan ve yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatının tümünden son alt işveren sorumludur. Önceki alt işverenler ise çalıştırdıkları süre ve devir sırasındaki ücret esas alınarak hesaplanacak kıdem tazminatından sorumlu olacaklardır.

10- Kamu kurumlarından iş alan alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin kıdem tazminatını düzenlemek amacıyla 6552 sayılı Kanunla İşK.'12'ye yeni fıkralar eklenmiştir. Buna göre,

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62/1,e kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları;

- Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelere ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak belirlenir. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 İşK.14'e göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,

- Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 İşK.14'e göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62/1,e kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından,

İşçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

- Alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı işçinin yazılı talebi halinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oran-

[6] Haluk Hadi **Sümer**. Alt İşveren İşçisinin Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları, Sicil İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009/14, 104 vd. Karar lehinde görüş için bkz. Fevzi **Demir**, Alt İşverenler Arasında Devre İlişkin Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2009/16, 77 vd.

ları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması halinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62/1,e kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödeme esasları ise 8.2.2015 tarihli *Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik* ile düzenlenmiştir.

Yukarıda açıklanan düzenlemeler uyarınca farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi halinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz.

Kıdem tazminat tutarı, 4734 sayılı Kanunun ek 8/1,a kapsamında belirtilen işyerlerinde kıdem tazminatı ile ilgili açılacak bütçe tertibinden, ek 8/1,b kapsamında belirtilen işyerlerinde ise hizmet alımı gider kaleminden, ödeneğin yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenir.

21/2/2019 tarih ve 7166 sayılı Kanunun 11 maddesi ile İş Kanununun 112. maddesine eklenen fıkraya göre,

> *"4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/9/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilmez."*

Görüldüğü üzere kamu kurumlarından iş alan alt işverenlerin kıdem tazminatı yükünü Devlet üstlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, özel hukuk işverenlerinden iş alan alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilere ilişkin kıdem tazminatı sorumluluğu yine alt işverenin üzerindedir.

Olayda kamu hastanesinin yemekhanesinde değişen alt işverenlere rağmen sürekli çalışan ve iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla fesheden işçinin kıdem tazminatını, kamu hastanesi tüm kıdem süresini esas alarak hesaplayacak ve ödeyecektir.

11- İşçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabildiği istisnai hallerden birisi de,

> *"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;*

...

4- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5- 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.".

25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla eklenen hüküm ile yaşlılık aylığı için yaş dışında diğer koşulları yerine getiren ve iş sözleşmesini bu nedenle fesheden işçilere kıdem tazminatı alma hakkı kazandırılmıştır. 506 sayılı Kanun 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış, yaşlılık aylığı koşulları yeniden düzenlenmiştir. Ancak geçici hükümler ile kademeli bir geçiş öngörülmüştür.

İşçinin yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gereken asgari koşullar olan 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme koşulunu yerine getirdikten sonra iş sözleşmesini feshederken bunu beyan etmesi ve kıdem tazminatını talep etmesi gerekir[82]. Bu nedenle başka bir gerekçe ile iş sözleşmesini fesheden işçinin daha sonra Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı bir belge ile işverenden kıdem tazminatı talep etmesi kabul edilemez. Bir diğer ifade ile işçi fesih sırasında açıkça fesih sebebini açıklamalı ve yaş dışında diğer koşullara sahip olduğunu belgelemelidir.

Yargıtay'a göre de,

"1475 sayılı Yasanın 14/1-5 nolu bendine göre yaş şartı dışında diğer koşulları oluşan işçinin SGK.'na müracaat ederek bu koşulların oluştuğuna ilişkin belgeyi davalı işverene ibraz ederek talepte bulunması gerekmektedir."[83].

Acaba işçinin yaşlılık aylığına hak kazandığına dair belge ile iş sözleşmesini feshettikten sonra bir başka işyerinde çalışmaya başlamış olması halinde kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkar mı?

Yargıtay'a göre,

---

[82] Geniş bilgi için bkz. İbrahim **Subaşı**/Mahmut **Kabakçı**, 15 Yıl+3600 Gün=Kıdem Tazminatı?, İş ve Hayat, 2018/8, 118 vd.

[83] Y7HD., 8.5.2013, 3312/8479; "... davacının yaşlılık aylığı bağlanması/emeklilik başvurusunda bulunduğuna dair dosyada bir başvuru belgesi olmadığı gibi bu yönde bir belgenin çalışma süresi içinde ya da çalışmanın sonlandırıldığı dönemde davalı işverene ibraz edilmediği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca davacının vermiş olduğu dilekçe ile 01.07.2009 tarihi itibariyle işyerinden ayrılmak istediğini beyan etmesine rağmen fiilen işyerinden ayrıldığı 26.06.2009 tarihinden 5 gün sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması, feshten sonra davacının bilge Çalışma Müdürlüğü'nün yönlendirmesi üzerine SGK'ya başvurduğu ve kıdem tazminatı alabileceğine dair belge aldığı ancak işyerindeki çalışmasının yaşlılık aylığı almak amacıyla sonlandırıldığına dair herhangi bir belgenin işverene ibraz etmemesi karşısında iş sözleşmesinin davacı tarafından başka bir işyerinde çalışmak için istifa etmek suretiyle feshedildiğinin kabulü gerekmektedir. Mahkemece, davacının başka bir işyerinde çalışmak amacıyla işyerinden istifa etmesi nedeniyle kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme sonucu davacının yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.", Y9HD., 17.9.2012, 19025/29704 www.kazanci.com (18.7.2014).

OLAY 18

"Somut olayda, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenen 23.05.2011 tarihli belgede, davacının 3600 gün prim ödeme ve 15 yıl sigortalılık süresini tamamladığı belirtilmiştir. Dosya içeriğinden davacının, 23.05.2011 tarihi itibariyle davalıya ait işyerinden fiilen ayrıldığı ve 26.05.2011 tarihinde başka bir işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine tanıdığı hakkı kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlanış olan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu sebeple, kıdem tazminatı alacağı bakımından davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[64].

Yargıtay emekli olduktan sonra yeniden çalışmaya başlayan ve sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yaşlılık aylığı alan kişinin daha sonra yaşlılık aylığına hak kazandığı gerekçesiyle yeniden iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanmadığına karar vermiştir[65].

---

[64] Y.22HD., 26.4.2013, 21389/8637; "Somut olayda davacı, 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanun'un kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekirken, mahkemece, hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 13.1.2014, 51535/52, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Üçbin Altıyüz Gün ve Onbeş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurarak Kıdem Tazminatı Alan İşçinin Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/405, 2-5. Yargıtay'ın 2009 yılında verdiği bir karar ise bu durumu işverene bildirmemiş olması halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir: "1475 sayılı yasanın 14. maddesine 25.08.1999 gün ve 4447 sayılı yasanın 45 maddesi ile 5. bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmışor. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da, işyerinden anılan bent çerekçe gösterilmek suretiyle ayrılabilecek ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 5. bendi hükmüne dayanması yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir. Dairemiz konuyla ilgili bir kararında, işçinin bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan 5. bent hükmüne uygun olmadığını göstereceği sonucuna varmıştır.", Y9HD., 14.5.2009, 1760/13519. karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Şubat 2010, 2-5.

[65] "Somut olayda, davacının, 1994 yılında İbni-Sina Hastanesinden emekli olup kendisine 5454 sayılı Yasa gereğince yaşlılık aylığı bağlanmasından sonra SDGP kesintisi yapılmak suretiyle, 01.06.1994- 01.02.2011 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı sabittir. Davacı 506 sayılı Yasa ve 5510 /1-a bendi uyarınca sigortalı olarak çalışmıştır. Davacının çalışmasının devamı sırasında emekli aylığı almaya devam etmesi ve kendisinden sosyal güvenlik destek primi (SGDP) kesilmesi nedeniyle davalı işveren yanında geçen çalışmalarını Emekli Sandığına tabi çalışmalarına katarak yeniden emekli aylığı bağlatma imkânı yoktur. İş akdini, "Çalışmakta olduğum TTGM bölümü radyoloji teknisyenliği görevimden 31.01.2011 tarihi itibariyle ayrılmak istiyorum. Gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim." İçerikli bir istifa dilekçesi ile davacının feshettiği ve fesih için haklı nedeninin bulunmadığının anlaşılması karşısında, emekliliğe ilişkin hükümlerin davacıya uygulanma imkanının olmadığı, bu nedenle davacının talebinin reddi gerekirken yasa hükmünün hatalı yorumu ile kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."Y7HD., 10.6.2013, 3834/10933, karar yayınlanmamıştır.

Kanımızca, 1475 sayılı İş Kanunu işçinin yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yaş dışında diğer koşullara sahip olmasını kıdem tazminatına hak kazanabilmesi bakımından yeterli görmüştür. Hükümde işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yaşlılık aylığı tahsisi için başvurusu da aranmamaktadır. Bu nedenle yaş dışında kalan diğer koşullar olan sigortalılık süresi ve pirim ödeme gün sayısını dolduran işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bu işçinin daha sonra bir başka işte çalışmaya başlaması da kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz[88].

[88] Geniş bilgi için bkz. Hakan **Keser**. İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 41 vd. Yazara göre, "Yargıtay'ın ayrılma anındaki iradeyi esas alan görüşüne karşın, kanımızca, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulunu gerçekleştiren ancak yaş tutmayan bir işçi, iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazandıktan ve bu tazminatı aldıktan sonra, tekrardan başka bir işyerinde çalışmaya başlarsa bu durumun, daha önce Kanun uyarınca hak etmiş olduğu kıdem tazminatı hakkı üzerinde bir etkisi olmayacaktır.", 59. Ercüment **Özkaraca**, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/36, 149-186.

OLAY 19

KIDEM TAZMİNATI II

OLAY

A, bir kamu kuruluşunda 1.1.1999 tarihinde memur olarak çalışmaya başlamıştır. 1.1.2004 tarihinde memur kadrosundan işçi kadrosuna geçirilmiştir. Kamu kuruluşunun Genel Müdürü olan İ, A'nın iş sözleşmesini daha önce defalarca ikaz ettiği halde görevlerini yapmadığı gerekçesiyle 1.7.2006 tarihinde feshetmiştir.

A, 1.10.2006 tarihinde tekrar bir başka kamu kuruluşunda işçi olarak işe girmiş ve 1.9.2008 tarihinde, Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmiştir.

A, çalıştığı son kamu kuruluşunda her ay brüt 3.000.- TL ücret, 250.- TL yakacak yardımı, son bir yıl aylık ortalama 500.- TL ikramiye, yine aylık ortalama 300.- TL fazla çalışma ücreti almıştır. 1.6.2008 tarihinde de Kurumun 25. kuruluş yıldönümü olması nedeniyle 500.- TL özel ikramiye ödenmiştir. Ayrıca işyerinde çalışan işçilere her ay belirli bir miktar gıda maddesi (yağ, pirinç, un), her yıl bir takım iş elbisesi ve her öğlen ücretsiz yemek verilmektedir.

SORULAR

1- A'nın tüm çalışma süresini kapsayacak şekilde kıdem tazminatı isteyebilmesi mümkün müdür?

2- A, kendi rızası dışında işçi kadrosundan memur kadrosuna geçirilmiş olsaydı, işçi statüsünde çalıştığı dönem için kıdem tazminatı isteyebilir miydi?

3- A'nın, Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçlandığı askerlik süresi kıdem süresine eklenebilir mi?

4- A'ya ödenecek kıdem tazminatının hesaplanmasında, esas alınacak ücret nasıl belirlenir?

5- A'ya hak ettiği kıdem tazminatının ödenmemesi ve A'nın dava açması halinde, mahkeme A'ya kıdem tazminatı ödenmesine karar verirse, hangi tarihten itibaren hangi oranda faize hükmedecektir?

6- A'ya hak ettiği kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde A'nın kıdem tazminatını talep etmesi konusunda bir süre sınırlaması var mıdır?

CEVAPLAR

1- Aynı kamu kuruluşuna ait işyeri ya da işyerlerinde çalışan işçinin kıdem süresi, bu kamu kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam süre esas alınarak bulunur.

OLAY 19

Değişik kamu kuruluşlarında[1] çalışmış olan işçiye ise, kamu kuruluşlarında çalıştığı sürelerin toplamı üzerinden son kamu kuruluşunca kıdem tazminatı ödenir. Ancak bunun için 1475 sayılı İşK.14/5 ve 6'da öngörülen şu koşulların gerçekleşmesi gerekir:

a) İşçi, T.C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa (veya 5510 sayılı Kanuna) tabi olarak, sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almaya hak kazanmış olmalı ve iş sözleşmesini bu amaçla feshetmelidir[2]. İş sözleşmesi bu sebepler dışında başka bir nedenle veya işveren tarafından feshedilmiş olması halinde değişik kamu kuruluşlarında geçen sürelerin toplanması mümkün olmaz[3].

b) Kamu kuruluşlarında, işçinin iş sözleşmesinin daha önce 1475 sayılı İşK. 14'e göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermemiş olması[4] zorunludur (1475 sayılı İşK.14/6). Yargıtay'a göre, değişik kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışmalarda kıdem tazminatı açısından söz konusu olan birleştirmelerde, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırır bir biçimde sona ermesinin yeterli olmasına karşılık, her bir çalışma döneminin de bir yılı doldurmasına gerek yoktur[5].

---

1 Kamu kuruluşu kavramı İşK.14/7'de tanımlanmıştır: "Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar". Yargıtay'ın bir kararına göre de, kamu kurumu kavramı, genel ve katma ve özel bütçeli Kanuna göre ödenmiş sermayesi kamu tüzel kişilerince sağlanmış olan kurumları kapsar (Y9HD., 4.10.1999, 12307/14932, YKD., Haziran 2000, 880, 881). "1475 Sayılı Yasanın 14. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen kamu kuruluşları genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 3346 sayılı kamu iktisadi teşebbüslerine ilişkin Yasada sayılan kurumları kapsamaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamalarına göre Beşiktaş gibi belediyelerce sermayelerinin yarısından fazlasına katılmak suretiyle kurulan şirketler, özel hukuk hükümlerine göre oluşturulan ve dolayısıyla 1475 Sayılı Kanunun 14/7 maddesinde öngörülen kamu kuruluşu olarak nitelendirilmesi olanağı bulunmayan özel hukuk tüzel kişilerdir. Bu durum karşısında davacının borçlandığı askerlik hizmetinin kıdem tazminatında hesaba esas süreye dahil edilmesi mümkün olmadığı gibi TİS'den de yararlandırılması olanağı bulunmamaktadır." Y9HD., 28.12.2006, 5812/35300, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 243-244.

2 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 659; **Ekonomi**, 251; **Centel**, 216; **Güzel**, Yargıtay'ın 1993, 103; Kadir **Arıcı**, Yargıtay'ın Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü, Çimento İşveren, Temmuz 1995, 6. Karşı görüş için bkz. A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Ocak 1995, 41 vd.: "1475 sayılı İş Kanununun 14/3 maddesine göre işçinin emekliğe hak kazandığına dair Sosyal Sigortalar Kurumu belgesinin işverene bildirilmesi gerekir. Dosya içeriğine göre davacının 17.9.1999 tarihindeki müracaatı üzerine anılan kurumca 22.5.2000 tarihinde yaşlılık aylığı bağlama kararı verilmiştir. Bunun işverene bildirilip bildirilmediği ise anaşılamamaktadır. Mahkemece bu husus araştırılmaksızın davacının işten ayrıldığı 13.9.1999 tarihinden itibaren kıdem tazminatı için faiz yürütülmesi hatalıdır." Y9HD., 18.2.2003, 15397/1794, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Emeklilik Başvurusunun İşverence Belgelenmesi, Tekstil İşveren, Ekim 2003, 38 vd.

3 "Aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle kıdem tazminatı ödenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 4. fıkrasında yazıldığı üzere işçinin Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödemaye hak kazanmış olması gerekir. Olayda ise, davacının hizmet akdi bu nedenle feshedilmiş değildir. Böyle olunca hizmet birleştirilmesi suretiyle kıdem tazminatı hakkından yararlanamaz". Y9HD., 29.2.1988, 1679/2223, YKD.,C.14, S.10, Ekim 1988, 1386. Ayrıca bkz. Y9HD., 29.5.1997, 6823/10306, Çimento İşveren, Temmuz 1997, 21, 22; YHGK., 26.1.1994, 9-663/15, Tühis, Kasım-Aralık 1994, 19-21; YHGK., 9.3.1994, 9-5/144, YKD., C.20, S.9, 1403 vd.; Y9HD., 24.1.1995, 13599/744, Çimento İşveren, Mart 1995, 26. Y9HD., 10.6.1993, 7521/10096, Çimento İşveren, Eylül 1993, 44; Y9HD., 14.9.1993, 10526/12667, Çimento İşveren, Kasım 1993, 28. Yargıtay başka bir kararında hizmet sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi halinde de değişik kamu kuruluşlarında çalışılan sürelerin toplanması gerektiğine hükmetmiştir. Bkz. Y9HD., 1.3.2000, 19876/2415, Tühis, Mayıs 2000, 70, 71.

4 Ünal **Narmanlıoğlu**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2002, 80.

5 Y9HD., 24.1.2007, 16623/737. Karar metni ve kararı yerince bulan değerlendirmesi için bkz. M. Fatih

Belirtmek gerekir ki, yukarıdaki koşullara göre çalışılan sürelerin birleştirilebilmesi için işçinin son çalıştığı kurumun bir kamu kurumu[5] ve son kurumundaki çalışmanın da işçi statüsünde olması gerekir[7]. Yargıtay'a göre, işçinin son kamu kurumu ile olan iş sözleşmesi ölüm ile sona ermiş ve yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme alma koşullarını kazanmış ise, kanuni mirasçılarına son kamu kuruluşu tarafından kıdem tazminatı kamu kuruluşlarında çalıştığı tüm süre esas alınarak ödenir[8].

Kamu kuruluşlarındaki hizmet süreleri birleştirilirken, memur olarak çalışılan sürenin değerlendirmeye alınıp, alınmayacağı konusu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, memur statüsünde geçirilen sürenin, kıdem tazminatının hesabında göz önünde bulundurulmaması gerekir. Çünkü kıdem süresine ilişkin hizmet birleştirilmesinde hesaba katılacak süreler gerek Emekli Sandığı gerek Sosyal Sigortalar Kurumu'na tabi olsun, işçilikte geçirilen sürelerdir. Ayrıca, memur statüsünün sona ermesi, işçiye kıdem tazminatına hak kazandıran bir hal değildir. Bu nedenle memur statüsünde geçirilen süreler, hiçbir suretle kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz[9].

Uşan, Kıdem Tazminatı Açısından Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetler Birleştirilirken Bir Yıldan Az Olan Süreler De Dikkate Alınabilir Mi?, Legal YKİ, 2007/4, 191-200; " Mahkemece davacının önceki kamu kurumunda geçen hizmet süresinin bir yıldan az olduğundan söz edilerek bu dönemin kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde son bulduğu gerekçesiyle isteğin reddine karar verilmiştir. Ancak, somut olayda, kamu kurumlarında geçen çalışmaların birleştirilmesi söz konusu olduğundan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/4. maddesi uyarınca toplam çalışma süresi göz önünde bulundurularak kıdem tazminatı hesabı yapılmalıdır. Bu nedenle, davacının önceki kamu kurumunda memur olarak geçen hizmeti de nazara alınmak suretiyle anılan Kanunun 14/6. maddesi gereğince yapılacak hesaplama doğrultusunda davacı fark kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile isteğin reddi hatalı olup, kararın bu nedenle bozulmasına karar verilmesi gerekmiştir." Y9HD., 13.1.2005, 13000/994, www.kazanci.com (24.4.2015).

[5] "Dairemizin yerleşik uygulaması ile 1475 sayılı İş Kanununun 14/II maddesi uyarınca emeklilik halinde kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi esası borçlanılan askerlik süresinin kamu kurumundaki hizmet ile birleştirilmesi için kabul edilmiştir. Ancak birleştirilme için aynı madde çereği son işverenin kamu kuruluşu olması gerekir. Davacı kamu kurumunda çalışırken, bu işyeri özelleştirilmiş ve davacı satın alan ve özel tüzel kişiliği haiz davalı yanında iken iş sözleşmesi sona ermiştir. Buna göre devralan son işveren kamu kuruluşu değildir. Devir sözleşmesinde, 1475 sayılı Yasadan doğan haklardan sorumluluk, askerlik borçlanması süresini kapsamaz. Kaldı ki davacının iş sözleşmesi ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence feshedilmiştir. Fark kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine kabulü hatalıdır." Y9HD., 29.3.2004, 17421/6470, Çimento İşveren, Mayıs 2004, 55.

[6] "Olayda, davacıya sözü edilen Kanun hükmü uyarınca S.S. Kurumu'ndan aylık bağlanmış ise de, Emekli olduğu tarihteki son görevi T.C. Emekli Sandığı'na tabi memur statüsünde olduğundan, son görev yeri olan davalı müesseseden kıdem tazminatı talep edemeyecektir.", Y9HD., 11.12.1989, 9608/10808, www.kazanci.com (15.4.2015).

[7] "1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında: bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla akdin feshi ve ölüm sebebiyle hizmet akdinin sona ermesi kıdem tazminatına hak kazanma hali olarak düzenlenmiş, üçüncü fıkrasında ise "yukarıda anılan fıkranın hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz" kuralına yer verilmiştir. İşçinin ölümü, ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandıran bir durumdur. Somut olayda davacıların murisi ölüm tarihinde toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış durumdadır. Ölen kişinin toptan ödeme veya yaşlılık aylığı almak için hizmet akdini sona erdirmesi de fiilen imkansızdır. Açıklanan nedenlerle; ölen işçinin mirasçılarına kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden son kamu kurumu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir. Mahkemece mirasçıların açtığı bu davaca fark kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik görülmemiştir." Y9HD., 1.3.2000, 19876/2415, Tühis, Mayıs 2000, 70-71.

[8] **Ekonomi**, 252; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 69; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 659-660; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 591.

Bir diğer görüşe göre ise, memur statüsünde geçen sürelerin de, işçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında göz önünde bulundurulması gerekir[10].

Yargıtay'ın önceki kararları ilk görüş doğrultusunda iken, daha sonra verdiği kararlarda ikinci görüşe katılmış ve memurlukta geçen sürelerin de kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerektiği sonucuna varmıştır[11].

Yargıtay'a göre,

> *"İşçinin daha önce aynı ya da başkaca kamu kurumunda memur veya sözleşmeli personel olarak çalıştığı süreler kural olarak kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır. Yargıtay kararlarında memuriyette geçen süre için de kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir (7.3.2006 gün 2005/29328 E, 2006/7379 K.). Öğretide de bu görüş benimsenmiştir."*[12].

Yüksek Mahkeme, memurlukta geçen süre ile işçilikte geçen sürelerin birleştirilebilmesi için, memurukta geçen sürenin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesini aramıştır. Yargıtay'a göre memuriyetten istifa ederek ayrılan kişinin memuriyette geçen süresi kıdem tazminatı açısından dikkate alınmaz[13].

Kanaatimce, kıdem tazminatı sadece iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak ortaya çıkan bir haktır. Kıdem süresinin hesabında iş sözleşmesinin varlığı ve devamı gereklidir. Bu necenle iş ilişkisinin bulunmadığı memurlukta geçen sürenin, işçilikte geçen süre ile birleştirilmesi yolu ile işçinin kıdem süresinin belirlenmesi isabetli değildir.

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle, A'nın hem memurlukta geçen hem de işçilikte geçen süreyi kapsar şekilde kıdem tazminatı isteyebilmesi mümkün değildir. Ayrıca 1.1.2004 ile 1.7.2006 tarihleri arasındaki iş ilişkisi de kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erdiği için, bu süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alın-

---

10 **Reisoğlu** (Safa), 49; **Cuhruk**, S.51, 52; **Çenberci**, 429; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 98; **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 76; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 56; **Ergin**, 86; **Erkul**, 191; Kadir **Arıcı**, Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü, Çimento İşveren, Temmuz 1995, 10.

11 Yargıtay'ın bu hususiaki kararları için bkz. **Ekonomi**, 253, dn.667, 668; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1984, 92; Seza **Reisoğlu**, Yargıtay'ın Son Kararları Açısından Kıdem Tazminatı ile İlgili Sorunlar, TÜTİS, Eylül-Kasım 1982, 8, dn.22.

12 Y9HD., 19.2.2009, 3397/3032, www.kazanci.com (25.4.2015). Aynı doğrultuda Y9HD., 20.11.1996, 12288/21642, Tühis, Şubat 1997, 37; Y9HD., 27.2.1985, 11380/1664, Yargıtay Kararları II, 68-70.

13 "....somut olaya bakıldığında, 28.12.1982 tarihinde Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nda devlet memuru olarak göreve başlayan davacının 12.09.1985 tarihinde DSİ Genel Müdürlüğü İşletme ve Bakım Dairesi Başkanlığı'na naklen atandığı, memur olarak çalışırken aynı Genel Müdürlüğe bağlı Proje Koordinasyon Birimi tarafından yürütülen "Sulama Yönetimi ve Yatırımlarında Katılımcı Özelleştirme Projesi" kapsamında ihtiyaç duyulan danışmanlık hizmetlerini yürütmek üzere idareye başvurduğu, talebinin kabul edilmesi üzerine de 01.06.1998 tarihli dilekçesi ile memuriyet görevinden istifa ederek işveren konumundaki Proje Koordinasyon Birimi ile iş sözleşmesi imzalayarak 15.06.1998 tarihinde Koordinatör Danışman Yardımcısı unvanı ile çalışmaya başladığı ve 15.05.2004 tarihine kadar bu görevi yürüterek emekliliğe hak kazandığı anlaşılmaktadır. Kendi özgür iradesi ile daha iyi şartlarda ve aynı bir statüde çalışmak üzere memuriyetten istifa ile ayrılan davacı için yapılan işlemin prosecür gereği olduğu söylenemez. Bu durumda memuriyette geçen hizmet süresi kıdem tazminatı ödemesini gerektirmeyen bir nedenle sona eren davacıya, emeklilik nedeniyle yapılacak kıdem tazminatı ödemesinde, memuriyette geçen çalışma süresinin kıdem tazminatına esas süreye dahil edilerek işçilikte geçen süresi ile birleştirilmesinin mümkün olmadığı açıktır.", YHGK., 18.1.2017 9-2513/12; Y22HD. 22.5.2017, 7961/11868. Ayrıca bkz. Y9HD., 2.1.2010, 1845/1808, karar metni ve incelemesi için bkz. Nizamettin **Aktay**, Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartlarının Hukuki Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 97 vd.

maz. Zira "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması", işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verir (İşK.25/II,h)[14].

Sonuç olarak A, görüşümüz doğrultusunda sadece 1.10.2006-1.9.2008 tarihlerini kapsar şekilde kıdem tazminatı alabilecektir.

2- İşçinin, kanun gereği olarak, işçi statüsünden memur statüsüne geçirilmesi halinde, bu işlem sonucu sıfatı ve statüsü değiştirilerek aynı işte çalışmaya devam eden kişinin, kıdem tazminatı talep edip edemeyeceği konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir.

Bir görüşe göre, İş Kanunu çerçevesinde, rızası alınmaksızın memur statüsüne geçirilen bir işçi, bu sebeple fesih yoluna başvurarak kıdem tazminatı isteyebilir. İş koşullarında meydana gelen esaslı değişikliğe rağmen, sözleşmeyi feshetmeyen işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olmaz. Statü değişikliği, ister kanun gereği olsun ister idari bir işlem, isterse işverenin tek taraflı tasarrufu ile yapılmış olsun, bir "fesih" olarak kabul edilebilir ve işçinin kıdem tazminatı talep edeceği söylenebilir. Bunun dışında kusursuzluktan, işsizlikten ve giderek hakkaniyet gereklerinden soruna çözüm bulmak konuyu zorlamak anlamına gelir[15].

Bir diğer görüşe göre ise, statü değişikliği yolu ile iş sözleşmesinin sona ermesi İşK.14'de sayılan, kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir. Ancak kıdem tazminatına ilişkin düzenlemedeki temel esas, işçinin ahlak ve iyiniyet kuralları ve akde aykırı hareketlerinden başka bir sebeple, akdi ilişkinin işverence kesilmiş olmasının, kıdem tazminatına hak kazandıran bir durum olduğudur. Bu nedenle, işverenin gerçekleştirdiği işçiyi memurlaştıran işlemi, sırf kanunda açıklık yoktur diye işçi aleyhine yorumlamak suretiyle işçiyi kıdem tazminatı hakkından mahrum etmek mümkün değildir[16].

Yargıtay bir kararında konu ile ilgili şu sonuca varmıştır:

> *"Davalı, davacı Genel Müdürlüğünde hizmet akdi ile çalışmakta iken Bakanlar Kurulu kararıyla Genel Müdür yardımcılığına atanmış ve böylece statüsü değiştirilmiş olup kendisine kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacı Genel Müdürlük, Maliye Bakanlığı'nın bir yazısı üzerine davalının kıdem tazminatının sehven ödendiğinin anlaşıldığını bildirerek istirdatını dava etmiştir. Gerçekte kıdem tazminat. hakkının hangi hallerde elde edilebileceği 1475 sayılı İşK.nun değişik 14. maddesinde gösterilmiştir. Buna göre diğer koşullar yanında hizmet akdinin anılan maddede gösterilen sebeplerden birisi ile feshedilmiş veya sona ermiş olması gerekmektedir. Fesih taraflar arasında fiili*

---

[14] Fesih sebebi hakkında geniş bilgi için bkz. Bektaş **Kar**, Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 89 vd; **Demircioğlu/Korkmaz Kaplan**, 30.

[15] **Narmanlıoğlu**, Yargıtayın 1984, 83, 84.

[16] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1985, 63, 64. Benzer görüşte olan **Akyiğit**'e göre, "Kanımızca böyle bir halde hizmet akdinin işverence (idarece) tek taraflı biçimde sona erdirilmesi yan feshi söz konusudur. Bunu haklı fesih olarak da nitelendirmeyeceğimizden burada (hizmet akdinin belirli/belirsiz süreli olup olmama durumu da dikkate alınarak) usulsüz veya haksız feshten söz edilebilir. İşçinin memuriyete (veya sözleşmeli personel statüsüne) geçmeye rızı olması da hizmet akdinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesi biçiminde yorumlanmalıdır. Durum böyle olunca bu tür konuma sokulan kişiye hizmet akdiyle geçirdiği hizmete uygun kıdem tazminatının ödenmesi gerekir." Bkz. Kıdem Tazminatı, 377, 378.

hukuki ilişkiyi sona erdiren hukuki bir işlem olup bu yoldaki iradenin karşı tarafa açıklanmasıyla gerçekleşmiş olur. Statü değişikliğinde böyle bir irade açıklaması yoktur. Bu nedenle işverenin feshinden söz edilemez. Burada ancak iş şartlarının esaslı bir şekilde değişikliği söz konusu olabilir. ... Olayda davalının akdi feshetmeyerek yeni görevinde çalışmasını sürdürdüğü anlaşılmaktadır. O halde davalı için kıdem tazminatı istemine hakkı doğmamıştır"[47].

Yargıtay sonraki bir kararında ise farklı bir sonuca varmıştır:

"Hangi nedenle olursa olsun, işçinin sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi, iş şartlarında esaslı bir tarzda değişiklik ve başkalaşma anlamına geleceğinden, bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağında duraksama bulunmamaktadır. Hal böyle olunca; işçilikten sözleşmeli personel statüsüne geçenlerin hizmet akitleri, statü değişikliği tarihinden feshedilmekte; kısaca işçi statüsü, sözleşmeli personel statüsüne geçirildiği tarihte sona ermektedir. Sonuç olarak, hizmet akdinin feshi ve kıdem tazminatı hakkının doğumu, statü değişikliği tarihinde gerçekleştiğinden, zamanaşımı süresinin başlangıcına, sözleşmeli statüye geçildiği tarihin esas alınması gerekir."[48].

Bizce, işçinin memur statüsüne geçirilmesi kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erdirme hali değildir. İşçinin iş koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilebilecek bu değişikliğe rağmen, iş sözleşmesini feshetmemesi ve çalışmaya devam etmesi, yapılan değişikliğe onay verdiği şeklinde yorumlanabilir.

3- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 41/1,b maddesi[49], bu Kanuna göre sigortalı olarak tescil edilmiş bulunanların, er olarak silah altında veya Yedek Subay Okulunda geçen sürelerinin tamamını kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde borçlanmalarına imkân sağlamıştır. Borçlanılan sürenin karşılığı olan gün sayısı sigortalının prim ödeme süresine katılır ve yaşlılık, malullük, ölüm aylıklarına hak kazanmada göz önünde tutulur.

Yargıtay, kamu kuruluşlarındaki hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kurumundan yaşlılık aylığı almaya hak kazanan işçinin borçlandığı askerlik süresinin de kıdemine dâhil edileceği görüşündedir:

"Yargıtay uygulaması, kamu kurum ve kuruluşlarından emeklilik sebebiyle ayrılan işçi yönünden borçlanılan askerlik süresinin de kıdem süresine ekleneceği şeklindedir. İşçinin ölümü halinde de mirasçıların talep edebileceği

---

47 Y9HD., 27.5.1985, 2893/5761, Yargıtay Kararları I, 114. Aynı doğrultuda başka kararlar için bkz. Y9HD., 13.13.1985, 11443/1727, Yasa Hukuk Dergisi, Mart 1986, 363; Y9HD., 13.2.1984, 386/1331, **Odyakmaz/Bayazıt/Bayer**, 85-89; **Usta**, 235-238. Yargıtay bir başka kararında da sözleşmeli personel olarak istihdamını sağlamak üzere istifa etmesi halinde işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir. Ekz. Y9HD., 31.1.2006, 16542/22125, karar metni ve incelemesi için bkz. Devrim **Ulucan/Seçkin Nazlı**, İşçinin İstifası, Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçme, Kıdem ve İhbar Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 171 vd.

48 YHGK., 12.11.2003, 9-695/690, www.kazanci.com (15.4.2015).

49 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 41. maddesine göre de sigortalılar "er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri" borçlanabilirler. Borçlanılan süreler, uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından sigortalılık süresi olarak değerlendirilir.

kıdem tazminatı hesabında borçlanılan askerlik süresinin dikkate alınması gerekir (Yargıtay HGK. 09.04.2004 gün 2004/9-339 E, 2004/357 K.)."[20].

Öğretinin haklı eleştirilerine[21] rağmen Yargıtay bu konudaki görüşünü sürdürmektedir. Yargıtay'ın askerlik borçlanmasının işçinin kıdem süresini etkileyeceğine ilişkin görüşüne katılmıyoruz. Zira sosyal sigorta ilişkisi bakımından sonuç doğuran askerlik borçlanmasının iş ilişkisi bakımından da esas alınması hatalıdır. Kıdem tazminatı bakımından sadece 1475 sayılı İşK.14'e göre belirlenen hizmet süresi esas alınmak suretiyle kıdem tazminatı hesaplanır.

4- Kıdem tazminatı, işçiye otuz günlük ücreti tutarınca ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (1475 sayılı İşK.14/1). Söz konusu otuz günlük süre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesiyle artırılabilir (1475 sayılı İşK.14/12). Bununla birlikte, otuz günlük sürenin artırılmasıyla belirlenecek kıdem tazminatı miktarının, 1475 sayılı İşK.14/11'de öngörülen azami miktarı geçebilmesi mümkün değildir. Başka deyişle, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet Memuruna Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanına, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre, bir yıl için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez[22].

Kanımızca, 1475 sayılı İşK.98'in yürürlükten kalkmasıyla birlikte bu hüküm de mutlak emredici niteliğini kaybetmiştir. Bu nedenle toplu iş veya iş sözleşmelerine konulacak hüküm ile kıdem tazminatına ilişkin Kanunda öngörülen tavan kaldırılabilir veya artırılabilir.

---

[20] Y9HD., 5.7.2012, 21804/26577, www.kazanci.com (15.4.2015). "Davacı askerlik borçlanması nedeniyle askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığını ileri sürerek fark kıdem tazminatı istemiştir. Yapılan inceleme ve soruşturma sonucunda, gerçekten davalının borçlanılan askerlikte geçen süresinin davalı yönetimce dikkate alınması nedeniyle bu süre için fark kıdem tazminatına hükûm kurulması doğrudur.", Y9HD., 25.9.1997, 11213/16401, Tühis, Mayıs-Ağustos 1997, 50, 51. Yargıtay bir başka kararında hizmet sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği kabul edilerek borçlanılan askerlik süresinin dikkate alınmaması gerektiğini hükme bağlanmıştır (Y9HD., 22.9.1997, 12204/16186, Tühis, Mayıs-Ağustos 1997, 46). Bir diğer kararında ise, işçinin hizmet sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshetmemiş olması sonucu borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesaplamasında göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir. Bkz. Y9HD., 22.9.1997, 12064/16188, www.kazanci.com (10.9.2008); Y9HD., 29.12.2003, 1157/6470, Çimento İşveren, Mayıs 2004, 55; Y9HD., 3.5.2007, 27506/14024, Çalışma ve Toplum, 2007/15, 252, 253. "Yukarıda belirtildiği üzere işçinin ölümü halinde sosyal güvenlik kuruluşuna başvurma şartının aranmayacağı yönündeki yasal düzenlemeler karşısında, ölüm halinde aranacak koşul; "hak kazanma" olgusu olduğuna ve bu olguda davacı mirasçılar yönünden gerçekleştiğine göre, borçlanılmak suretiyle sigortalı hizmet statüsü niteliği kazanan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekecektir." YHGK., 9.6.2004, 9-339/357, www.kazanci.com (10.9.2008). Y9HD, 24.2.2016, 30839/3851, Çalışma ve Toplum Dergisi, 52, 2017/1, 297; Y22HD, 13.6.2016, 11854/17580.

[21] Bu konudaki eleştiriler için bkz. **Ekonomi**, 243; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 70; Savaş **Taşkent**, Muvazzaf Askerlikte Geçen Sürenin Kıdem Tazminatında Dikkate Alınması, İHÜ, İş K.md.14, No.42; **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 71; **Kutal**, Yargıtay'ın 1992, 66, 67; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 55, 56; **Güzel**, Yargıtay'ın 1993, 104; Halûk Hâdi **Sümer**, Askerlikte Geçen Sürenin Kıdem Süresine Etkisi (Karar İncelemesi), Konya Barosu Dergisi, Y.19, S.8, Ocak-Şubat 1991, 13; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 594; Cevdet İlhan **Günay**, Kıdem Tazminatının Hukuku Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1994, 108-120; **Arıcı**, Hizmetleri Birleştirme, 11, 12; M. Fatih **Uşan**, Mirasçıların Alacakları Kıdem Tazminatında Borçlanılan Askerlik Süresi Dikkate Alınabilir Mi?, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 235 vd.

[22] **Ekonomi**, 264; **Ergin**, 98.

Öğretideki baskın görüş aksi yöndedir ve kıdem tazminatına ilişkin hükmün mutlak emredici olduğu, bunun aksinin kararlaştırılamayacağı yönündedir[23]. Yargıtay da kıdem tazminatının tavanına ilişkin hükmün emredici nitelikte olduğu görüşündedir[24].

Kıdem tazminatının tavanına esas alınacak tarih için Yargıtay'ın temel ilkeleri şöyledir:

> *"Genel tavan, iş sözleşmesinin feshedildiği andaki tavandır. Önelli fesih halinde önelin son bulduğu tarih tavanın tespitinde dikkate alınır. İstirahat raporu içinde iş sözleşmesinin işverence feshi halinde ise, rapor bitimi tarihi feshin yapıldığı tarih sayılacağından, bu tarihteki tavan gözetilmelidir. İşverence ihbar önel tanınmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshine rağmen ihbar tazminatının ödenmemiş olması durumunda, önel süresi içinde meydana gelen tavan artışından işçinin yararlanabileceği Dairemizce kabul edilmektedir (Yargıtay 9.H.D. 13.4.1998 gün 1998/4280 E, 1998/6443 K.) İşçinin işe iade kararı üzerine süresi içinde başvurmasına karşın, işverence işe başlatılmaması halinde, fesih işe başlatmama tarihinde gerçekleşeceğinden, kıdem tazminatı tavanı işe başlatmama tarihine göre belirlenmelidir. Mevsimlik işlerde, işçinin iş sözleşmesinin mevsim sonu itibarıyla feshedilmesi halinde kıdem tazminatı tavanı anılan fesih tarihine göre belirlenmelidir. Ancak, mevsim sonunda fesih yerine iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda, yeni sezon çalışma süresinin başlangıcında işçinin işe çağrılmaması halinde, iş sözleşmesi işe çağrılmamak suretiyle feshedilmiş sayılacağından işe çağrılması gereken tarihteki tavan gözetilmelidir. İşçinin fesih tarihinde raporlu olmasına rağmen iş sözleşmesinin feshedildiği bildirilmişse, fesih sonuçlarını doğurur ve feshin gerçekleştiği andaki kıdem tazminatı tavanı gözetilir."*[25]

İşçinin, kıdem tazminatının hesaplanmasında *son ücreti* esas alınır[26]. Söz konusu ücret işçinin net ücreti değil; *brüt* ücretidir[27]. Kıdem tazminatı hesaplanırken, sigorta primi, vergi, sendika aidatı gibi kesintiler yapılmadan önceki ücret esas alınır[28].

---

[23] **Şahlanan**'a göre, "1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan kıdem tazminatı tavanına ilişkin hükmün mutlak emredici nitelikte bir hüküm olduğu, bu emrediciliğin 1475 sayılı İş Kanununun m. 98/D'de yer alan cezai yaptırımdan bağımsız olarak, hükmün açık düzenlenmesinden doğduğu, bu nedenle de cezai yaptırımın yürürlükten kaldırılmış olmasının hükmün emrediciliğini ortadan kaldırmadığı, kıdem tazminatının yıllık miktarına ilişkin 30 günlük ücret tutarının toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesinin ancak tavanla sınırlı olarak geçerli bulunduğu için 30 günlük sürenin artırılmasıyla ortaya çıkan miktarın tavanı aşması halinde bu miktar talep edilemeyecektir." Bkz. Fevzi **Şahlanan**, Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emredicilği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 46. Aynı görüş için bkz. **Süzek**, 769-770; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 665-666; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 1179.

[24] "4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde 1475 sayılı yasanın 98/D maddesinde kıdem tazminatının yasaya aykırı olarak ödenmesi cezai yaptırıma bağlanmıştı. Sözü edilen hüküm 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükten kaldırılmış olsa da, tavanı öngören 14. madde halen yürürlüktedir. Buna göre kıdem tazminatı tavanını öngören kuralın mutlak emredici olduğu kabul edilmelidir. Dairemizce de kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır."; Y9HD., 13.7.2010, 15977/23355, www.kazanci.com (15.4.2015).

[25] Y9HD., 20.6.2018, 8320/13408. Aynı yönde, Y9HD., 20.6.2018, 8320/13408.

[26] Geniş bilgi için bkz. Şahin Çil, Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 59 vd.

[27] **Cuhruk**, 63; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 661; **Erkul**, 185; **Ekonomi**, 257; **Elbir**, 108, 109; **Esener**, 64; **Saymen**, 601; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 253, 254. Yargıtay'ın aynı doğrultuda kararları için bkz. Y9HD., 16.2.1983, 10427/1281, YKD., C.9, S.7, Temmuz 1983, 1006; Y9HD., 22.5.1984, 5020/5645, YKD., C.10, S.12, Aralık 1984, 1806-1808; Y9HD., 12.2.1987, 876/1675, Cimento İşveren, Temmuz 1987 20; Y9HD., 30.11.1998, 14272/16876, Tekstil İşveren, Haziran 1999, 22, Y22HD, 7.3.2016, 6012/5580,

Parça başı, akort götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde kıdem tazminatı, son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin, o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle, bulunacak ortalama ücret esas alınmak suretiyle hesaplanır (1475 sayılı İşK.14/9). Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin, aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (1475 sayılı İşK.14/10)[29].

Kıdem tazminatının hesaplamasında *geniş anlamda ücret* (giydirilmiş ücret) esas alınır. 1475 sayılı İşK.14/11'e göre, "kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında... ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur." Ancak hemen belirtmek gerekir ki, asıl ücretin dışında kalan ek ödemelerin, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınabilmesi için, bu ödemelerin sürekli niteliğe sahip olmaları gerekir[30]. Bu nedenle süreklilik göstermeyen yolluk, prim, evlenme, doğum, ölüm veya işyerinin 25. kuruluş yıldönümünü kutlama gibi nedenlerle yapılan ödemeler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Niteliği itibariyle asgari geçim indiriminin de giydirilmiş ücret içerisinde değerlendirilmesi mümkün değildir[31].

Yargıtay bir İçtihadı Birleştirme Kararında,

> *"... işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlanma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kifayette olmak üzere iş karşılığında para veya ayın olarak yapılan ve arızi olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyelerin... kıdem tazminatına esas olan ücret mefhumuna dâhil..."*

Olduğunu hükme bağlamıştır[32].

Çalışma ve Toplum Dergisi, 52, 2017/1, 439.

[29] Kıdem tazminatından yapılacak kesintilere ilişkin bkz. "Gelir Vergisi Kanunu'nun 25'nci maddesince sosyal amaçlı bazı tazminat ve yardımların gelir vergisinden istisna edileceği de açıkça belirtilmiştir. Bu madde uyarınca sayılan diğer nedenler yanında kıdem tazminatının da gelir vergisinden müstesna tutulacağı belirtilmiştir. Aynı şekilde kıdem tazminatından sosyal güvenlik primi ile işsizlik sigortası kesintisi de yapılması mümkün olmayıp sadece damga vergisi kesintisi yapılacaktır.", YHGK. 29.11.2017 9-571/1454.

[30] Yargıtay'a göre, bu durumda sosyal haklar açısından işçinin işten ayrıldığı tarih ile zammın yapıldığı tarih arasında ödenen ikramiye, yakacak bedelinin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bir güne isabet eden miktarları bulunmalı, diğer ücret ekleriyle birlikte kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Bkz. Y9HD., 6.12.2006, 13276/32037. Çalışma ve Toplum, 2007/3, 275, 276 Y9HD., 28.2.2007, 19990/5425, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 204, 205.

[31] **Centel**, 220; **Ekonomi**, 258; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 662-663; **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 18.

[32] "... asgari geçim indirimi bir tür vergi indirimi olup, bireyin veya ailenin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülmesi suretiyle vergi dışı bırakılmasıdır. Diğer bir deyişle, kazanılan gelirin bir kısmının istisnaya tabi tutulmasıdır. Bu tutar Devletin işçiye ödediği ya da işveren tarafından işçiye sağlanan ilave bir ödeme değildir. Sosyal adaleti sağlamak amacıyla Devletin alacağı verginin bir bölümünden vazgeçmesidir. Asgari geçim indirimi Devlet tarafından Kanunla getirilen ve işçiye "vergi indirimi" şeklindeki sağlanan bir menfaat olsa da işveren tarafından sağlanan bir parasal menfaat olmadığından ücretin eki olan bir ödeme olarak nitelendirilmez. Böyle olunca da tazminata esas giydirilmiş ücrete dahil edilme olanağı bulunmamaktadır", YHGK., 8.2.2017 7-113/238.

[32] YİBK., 15.5.1957, 13/10, 14.8.1957 T. ve 9681 S. RG. " Kıdem tazminat esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. Kısaca kıdem tazminatının çıplak ücretten değil giydirilmiş ücretten hesaplanması gerekir. Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda davacının kıdem tazminatı

OLAY 19

Kıdem tazminatının hesabında asıl ücretin dışında, göz önünde tutulacak ek ücretin iş karşılığı olması zorunlu değildir. Doğrudan işçinin gördüğü iş karşılığı olmamakla birlikte sosyal düşüncelerle ödenen aile zammı, işçinin çocukları için verilen eğitim yardımı da kıdem tazminatının hesabında asıl ücrete ilave edilir[33]. İşçiye para olarak verilen ücret eklerinin dışında, para ile ölçülmesi mümkün çıkarlar da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır. Bu nedenle yemek, giyecek ve yakacak maddeleri, sağlanan konut, aydınlanma ve ısıtma imkânları gibi ayni ödemeler, para ile ölçülmesi mümkün olmak kaydıyla kıdem tazminatında hesaba katılacaktır[34] [35].

Olayda A'nın kıdem tazminatı hesaplanırken asıl ücreti, yakacak yardımı ve ikramiye göz önünde bulundurulacaktır. A'ya ödenen fazla çalışma ücretinin ise kıdem tazminatının hesabında dikkate alınabilmesi için fazla çalışmanın süreklilik göstermesi gerekir. Bunun yanı sıra, işin niteliği yahut üretimin artırılması için işverence planlanan ve birbirini izleyen yıllar boyunca düzenli şekilde uygulanan fazla çalışmalar karşılığında ödenen ücretlerin geçici nitelikte olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Ancak fazla çalışmaların değişik yıllarda ortaya çıkan üretimin artırılması ihtiyacının karşılan-

---

çıplak ücretten hesaplanmışsa." Y9HD., 3.3.2014, 5759/6557. www.kazanci.com (15.4.2015).

[33] "TİS.de her yıl için Kurban ve Ramazan Bayramlarında verilmesi öngörülen bayram harçlığı daimilik arz eden ödemelerden olup kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekir.", Y9HD., 20.5.1991, 725/8693, İşveren, Temmuz 1990, 18.

[34] "... işyerinde devamlı bir şekilde yemek verildiği anlaşılmaktadır. Bu yardım ihbar ve kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamış olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 5.10.1998, 11191/13926, Tekstil İşveren, Mart 1999, 19. Ayrıca bkz. Y9HD., 17.11.1998, 14144/15416, Tekstil İşveren, Mart 1999, 19, 20; "Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir (9.HD. 29.9.2005 gün 2005/ 342 E. 2005/31714 K.; Yargıtay 9.H.D., 12.4.1999 gün 1999/5910 E, 1999/7119 K.). Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. Örneğin tır şoförünün yıl içinde aldığı sefer (yol) primi sürekli değişiklik gösterebilir ve belli bir dönemin hesaplamada esas alınması zorluk taşıyabilir. Öte yandan, işçiye dini bayramlarda yılda 2 kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılmasının, yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle gerçekleştirileceği tartışmasızdır. Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise, kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerektiği gerçeğine daha uygun bir çözümdür. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözümün aranmalıdır. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı 3 ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur. Daha somut bir ifadeyle, yılda 4 ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu bu 90 güne bölünmesi halinde bir güne düşen ikramiye tutarı, kıdem tazminatının son ücretten hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu şekilde belirlenebilecektir. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklıdır, işçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının 30 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit olunabilir. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir. Nitekim Dairemiz bir kararında, yemek yardımı olarak son bir ayda işçiye yapılan ödemelerin 30'a bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarının belirlenebileceğini kabul etmiştir (Yargıtay 9.HD. 27.10.2004 gün 2004/8452 E. 2004/24241 K.). Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu kararlar da bu yöndedir (Yargıtay 10.10.2008 gün 2007/27615 E. 2008/26209 K.).", Y9HD., 30.4.2009, 352/12165, Çalışma ve Toplum, 2009/4, 288-293.

[35] Kıdem tazminatında esas alınacak ücret ekleri hakkında geniş bilgi için bkz. Münir **Ekonomi**. Kıdem Tazminatında Esas Alınacak Ücret Ekleri, Kamu-İş, Ocak 1988, 3-14; **Usta**, 480-568; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 637 vd.; **Abbasgil**, 181 vd.

ması amacıyla uygulanması ve araya işçinin hiç fazla çalıştırılmadığı yahut sadece bir kaç gün fazla çalıştırıldığı yılların girmesi sonucu, devamlılık göstermeyen durumlar söz konusu olabilir. Bu hallerde, fazla çalışma ücreti kıdem tazminatında hesaba katılmayacak, fakat devamlılık gösteren nitelikte ise, asıl ücrete eklenecektir[36] [37].

İşyerinin 25. kuruluş yıldönümünde verilen ikramiye ise, sürekli nitelikte olmadığı için kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz[38]. İşçiye verilen öğlen yemekleri ve her yıl verilmekte olan gıda yardımları, para ile ölçülmesi mümkün olan ek menfaatlerden olduğu çin, bu yardımların parasal değeri kıdem tazminatının hesabında ücrete dâhil edilir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı veya toplu iş sözleşmesi uyarınca işçiye verilen kişisel korunma araçları (iş gömleği, ayakkabısı, gözlüğü, eldiveni vd.) ek ücret olarak kıdem tazminatının hesabında göz önünde bulundurulmaz[39]. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, kişisel korunma amacı taşımayan, kumaş, ayakkabı, palto, gömlek vb. gibi sosyal yardımların maddi karşılığı kıdem tazminatının hesaplanmasında asıl ücrete ilave edilir[40].

5- 1475 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde uygulanmak üzere özel faiz öngörülmüştür. Buna göre,

> *"Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır." (1475 sayılı İşK.14/11).*

Sözü edilen faize hangi tarihten itibaren karar verileceği konusunda öğretide görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle hükmedilecek faizin başlangıç tarihi, iş sözleşmesinin 1475 sayılı İşK.14'de öngörülen hallerden biri ile sona erdiği tarihtir. Bu nedenle hizmet sözleşmesinin fesih ile sona ermesi halinde, fesih tarihi; işçinin ölümü halinde, ölüm tarihi itibariyle kıdem tazminatı talep edilebilir hale geleceği için, kıdem tazminatının ödenmemesi halinde, faize bu tarihler esas alınmak suretiyle hükmedilir[41]. Bir diğer ifade ile kıdem tazminatı borçlu-

---

36 **Ekonomi**, 259; **Narmanlıoğlu**, Kıdem Tazminatı, 282; **Saymen**, 601; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 254.

37 "Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, kıdem tazminatı hesaplanırken fazla mesai ücreti de dikkate alınmıştır. Oysa fazla çalışma ücreti arizi nitelikte olup, devamlılık arz etmeyen bir çalışma karşılığı alınan paradır. Böyle olunca, fazla mesai ücretinin kıdem tazminatı hesabına katılma olanağı yoktur. Dairemizin yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır.", Y9HD...20.2.1992, 13871/2045, Çimento İşveren, Mart 1992. 39, 40; YHGK., 3.3.2004, 9-86/124, İşveren, Nisan 2004, 25, 26; Y9HD., 28.6.2004, 17373/15887, Legal İHSGHD., 2005/5, 315-317.

38 **Ekonomi**, 259.

39 Y9HD., 19.11.1984, 9846/246, Tühis, Mayıs 1984. 10, 11.

40 "...toplu iş sözleşmesinde işçiye sosyal yardım olarak değil, işyerinde kullanılmak üzere verilmesi öngörülen sabun ve havlu bedelinin de kıdem tazminatına esas ücrete yansıtılması doğru değildir.", Y9HD., 20.2.1992, 13871/2045, Çimento İşveren, Mart 1992. 39, 40; "İş elbisesi sosyal yardım niteliğinde olmadığından kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir", Y9HD., 22.5.1997, 5389/ 9704, Tekstil İşveren, Haziran 1999, 15

41 **Centel**, 221; **Ekonomi**, 269; **Süzek**, Yargıtay'ın 1989, 80; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 668; **Kutal**, Yargıtay'ın 1992, 72; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 58; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 338.

su olan işverenin temerrüde düşmesi için iş sözleşmesinin 1475 sayılı İşK.14'de öngörülen hallerden biri ile sona ermesi yeterlidir. Nitekim genel olarak tazminat borçlarının bir ihtara gerek olmaksızın doğdukları anda muaccel olmaları esasına uygun olarak İşK.26'da da, "hizmet akitlerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi" hükme bağlanmıştır. Emredici niteliğe sahip olan İşK.26 karşısında kıdem tazminatı borcunu, hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte ifa etmeyen işvereni, temerrüde düşürmek için ayrıca ihtara gerek bulunmamaktadır[42]. Biz de bu görüşü paylaşmaktayız[43].

Bir diğer görüşe göre, işverenin kıdem tazminatı ödeme borcu, iş sözleşmesinin kanunda öngörülen şekilde sona ermesi ile muaccel olur. Temerrüt ve ona bağlı temerrüt faizi için ise, BK.101/1 (TBK.117) gereğince alacaklının ihtarı gerekir. Borçlunun temerrüde düşmesi için alacaklının ihtarına, ancak BK.101/2 (TBK.117) gereğince, borcun ifa edileceği tarihin taraflarca tayin edilmiş olması halinde gerek yoktur. Bunun dışındaki tüm para borçları açısından, borçlunun temerrüdü için alacaklının ihtarına ihtiyaç vardır[44].

Yargıtay, faize iş sözleşmesinin fesih tarihinden itibaren hükmedilmesi gerektiği görüşündedir[45]. Ancak kıdem tazminatını ödeme tarihi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile ayrıca kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda faize de öngörülen tarihten itibaren hükmetmek gerekir[46].

Ayrıca belirtelim ki, işçinin geciken veya taksitler halinde yapılan ödemeyi ihtirazı kayıt koymadan kabul etmesi halinde daha sonra faiz talebinde bulunabilmesi mümkün değildir[47]. Taksitler halinde yapılan ödemede önceki taksitler için faiz isteyebilmek için her taksit sırasında ihtirazı kayıt koymaya gerek yoktur[48].

---

[42] **Narmanlıoğlu**, 461.

[43] Halûk Hâdi **Sümer**, Yargıtay Kararları Işığı Altında Kıdem Tazminatında Faiz Uygulaması, Konya Ticaret Odası Dergisi, Y.8, S.97, Şubat 1996, 10.

[44] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1985, 82; Yarg.tay'ın 1987, 106.

[45] "Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre, kıdem tazminatının kısmi ve ek dava ayrımı yapılmadan, fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekir. Bu konuda dava tarihlerinin esas alınmış olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 22.4.1996, 7789/9252, **Günay**, 803. Ayrıca bkz. Y9HD., 24.11.1998, 14414/16698. İşveren, Nisan 1999, 18; "Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesi gerektiği 1475 sayılı Kanun'un 14/11. maddesinde öngörülmüştür. O halde faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. Bu noktada, iş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde 1475 sayılı yasanın 14/3. maddesine göre işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarih olmalıdır. Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için de faiz başlangıcı olmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin başladığı tarihtir. İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağının açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur." Y9HD., 18.9.2009, 6469/23426, Legal İş Hukuku Dergisi, 2009/4, 1633-1635.

[46] Yargıtay bir kararında, işverince uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin 59. maddesinde kıdem tazminatının 15. gün içinde ödenmesi yolunda hüküm bulunduğu savunmasının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Y9HD., 24.3.1997, 22179/5679, Tekstil İşveren, Ağustos 1997, 17, 18).

[47] "Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi du-

İşçinin ödemesi geciken kıdem tazminatını alırken verdiği ibranamede kanuni haklarını saklı tuttuğunu belirtmişse, daha sonra geciken süre için faiz isteminde bulunabilir[49].

Yargıtay'a göre, mevduata uygulanan en yüksek faiz şu şekilde bulunmalıdır:

> *"Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizi düzenleyen ilgili hükümde özel banka ile kamu bankası ayrımı yapılmamıştır. Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça dikkate alınmaz. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir. Dava dilekçesinde belli bir faiz oranı ya da başka bir faiz türü gösterilmişse, HUMK.'nun 74. maddesi uyarınca istekle bağlılık kuralından hareket edilerek bu faiz oranını aşmayacak şekilde faize karar verilmelidir."*[50].

6- A, hak ettiği kıdem tazminatını zamanaşımı süres içerisinde olmak kaydıyla istediği zaman talep edebilecektir.

Kıdem tazminatı niteliği itibariyle ücret kabul edilemeyeceği gerekçesiyle 25.10.2017 tarihine kadar on yıllık zamanaşımı süresine tabi kabul edilmekteydi (TBK.146). Yargıtay da, isabetli olarak bu görüşü savunmaktaydı[51]. Ancak İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra iş sözleşmesi sona eren işçilerin kıdem tazminat istemleri hakkında *beş yıllık* zamanaşımı süresi uygulanır

---

rumunda ayrıca faize hak kazanılamaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödemesi sırasında ihtirazı kayıt ileri sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur. Ancak, taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmelidir. İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, ancak taksitlerin gününde ödenmesi halinde işveren yararına sonuç doğurur. Taksitler gününde ödenmediğinde işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğundan söz edilemez. İşçi, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeyi kabul etmiş sayılmalıdır. İş Hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de bunu gerektirir. Böyle olunca kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır. Daha önce yapılan ödemeler de Borçlar Kanunu'nun 84. maddesi uyarınca öncelikle faize ve masraflara sayılmalıdır", Y9HD., 18.9.2009, 6469/23426, Leçal İHSGHD. 2009/4, 1633-1635.

[49] Konuyla ilgili Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 11.11.1993 tarih ve 41 sayılı Kararı için bkz. Çimento İşveren, Mart 1994. 28.

[50] "Davacı dosya içinde mevcut 25.1.1994 tarihli ibranameyi işverene vermekten kanuni haklarını saklı tutmuştur. Bu beyan geçmiş günler faiz alacağının da saklı tutulduğunu gösterir. Bu itibarla davacı kıdem tazminatı yönünden geciken süre için gerçekleşen tam faiz alacağına hak kazanmış olur. Mahkemenin hatalı inceleme ile davacının geç ödemesi nedeniyle geçmiş günler faiz isteğinin reddi doğru değildir." (Y9HD., 1.4.1997, 22759/6464, Tekstil İşveren, Ekim 1997, 17).

[51] Y9HD., 18.9.2009, 6469/23426, Leçal İHSGHD., 2009/4, 1633-1635.

[51] Y9HD., 22.1.1991, 12816/374, Tekstil İşveren, Haziran 1991, 15.

(İşK.ek.m.3/1). Bu düzenleme, yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklı tazminatlar hakkında uygulanır. Bununla birlikte Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, beş yıldan uzun ise, beş yılın geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur (İşK.geç.m.8/2).

Zamanaşımı süresinin başlangıcı, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran şekilde sona erdiği tarihtir. Yargıtay, işçinin kıdeminin aynı işverene ait işyerinde aralıklı olarak yaptığı çalışmaların birleştirilerek hesaplanması halinde önceki dönem çalışmasının zamanaşımına uğramayacağını hükme bağlamıştır[52].

[52] Y9HD., 22.10.1998. 12142/15071, Tühis, Şubat-Mayıs 1999. 75; **Süzek**, Yargıtay'ın 1998, 130-131; Aynı yönde, Y9HD., 20.5.1993, 14521/8612, YKD, Ocak 1994, 59-60; Y10HD., 22.2.1995. 16560/5227, Tekstil İşveren, Mayıs 1995 Karar Eki.

OLAY 20

MEVSİMLİK İŞLERDE ÇALIŞMA İBRANAME

OLAY

A, İ'ye ait tatil köyünde 1 Nisan-30 Eylül 2004 tarihleri arasında aşçı olarak çalışmak üzere, altı aylık iş sözleşmesi ile işe başlamıştır. A, bu tatil köyünde 2005, 2006, 2007 yıllarında da 1 Nisan-30 Eylül tarihleri arasında çalışmaya devam etmiştir.

1 Nisan 2008 tarihinde A, tekrar işe başlamak üzere, işverene başvurmuş; ancak İ, A'nın bu isteğini reddetmiştir.

Tatil köyünde her yıl 6 ay garson olarak çalışan B, işyerinde üç yıldan beri çalıştığını, bugüne kadar yıllık ücretli izin kullanmadığını ve izne ayrılmak istediğini işverene bildirmiştir.

Tatil köyünde muhasebeci olarak çalışan C'nin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş, kıdem tazminatı ödenmiş ve kendisinden "her türlü hakkımı aldım" ifadesi taşıyan bir belge alınmıştır.

SORULAR

1- A, İ'den kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteyebilir mi?

2- A'nın, İ'den kıdem tazminatı isteyebileceğini kabul ettiğiniz takdirde, kıdem tazminatına esas alınacak süre nasıl hesap edilir?

3- B'nin yıllık ücretli izin isteği haklı mıdır? Açıklayınız.

4- C, kıdem tazminatının eksik ödendiği iddiasıyla dava açabilir mi? Vermiş olduğu belge ek bazı taleplerde bulunmasına engel olur mu?

CEVAPLAR

1- İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeye süre koyup koymama hususunda serbestiye sahiptirler. Bir diğer ifade ile iş sözleşmesini belirli süreli olarak meydana getirebilirler. Ancak tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmeleri için, bunu gerekli kılacak objektif nedenler bulunmalıdır[1].

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılacak hallerden birisi de mevsimlik işlerdir. Mevsimlik iş, düzenli olarak yılın belli bir döneminde işyerinde faaliyetin arttığı

[1] Bkz. Olay 4.

işlerde veya yalnızca yılın belli bir döneminde çalışılan işyerinde yapılan işleri ifade eder[2].

Yargıtay mevsimlik işi şöyle tanımlamıştır:

> *"Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir. Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. (Yargıtay 9.HD. 23.10.2009 gün, 2008/5773 E, 2009/28807 K.; Yargıtay 9.HD. 16.03.2007 gün, 2007/5978 E, 2007/6827 K). Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan sürelere göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır."*[3].

Önemle belirtmek gerekir ki, mevsimlik iş sadece işçinin yılın belirli dönemde çalıştığı işi ifade etmez. Bunun yanı sıra işin niteliğinin de yılın belirli bir döneminde çalışmayı gerektirir nitelikte olması gerekir. Yargıtay da bu görüştedir:

> *"Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir. Bir işyerinde işkolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira bu durumda yapılan işin mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir."*[4].

Yargıtay bazı kararlarında ise işin niteliğine ilişkin bir değerlendirme yapmaksızın işçinin yıl içindeki çalışma süresi on bir ayın altında ise bu işi mevsimlik iş kabul etmiştir:

> *"Dairemizin istikrar kazanan kararlarında da çalışmanın 11 ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha*

---

2 Erol **Akı**, Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş, Nisan 2000, 251; **Eyrenci**, Belirli Süreli, 71; **Saymen**, 252; **Ergin**, 77; **Soyer**, Yargıtay'ın 1997, 47; **Ertürk**, 236; **Süzek**, 265; Bektaş **Kar**, Mevsimlik İş, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 70; Savaş **Taşkent**, Mevsim ve Kampanya İşleri, İBD., Kasım-Aralık 1976, 37 vd.; Zehra Gönül **Balkır**, Her Yönüyle Mevsimlik İşler, Kocaeli Üniversitesi HFD., Kasım 1997, 147 vd.; Gaye Burcu **Yıldız**, Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD., 2010/25, 43; Sevil **Büyüktarakçı**, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara 2010; Zeki **Okur**, Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, 2010, 2008/2, 1 vd.; Gaye Burcu **Yıldız**, Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD, 2010/25, 43 vd.

3 YHGK., 7.3.2012, 9-755/117, www.kazanci.com (25.4.2015). Ayrıca bkz. Y9HD., 16.4.2009, 36309/10880, karar metni ve incelemesi için bkz. Savaş **Taşkent**, Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Çalışma ve Toplum, 2010/3, 223 vd.

4 Y9HD., 11.2.2014, 54911/3976, www.kazanci.com (25.4.2015).

sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır. (Yargıtay 9.HD. 23.10.2009 gün, 2008/5773 E, 2009/28807 K.; Yargıtay 9.HD. 16.3.2007 gün, 2007/5978 E, 2007/6827 K). Yapılan bu açıklamalara göre davacının çalışmasının 11 ayın üzerine çıktığı 1999 yılı ve sonrası için işyerinde fiilen çalışılan sürelere göre hesaplanacak olan izin ücretinin kabulüne karar verilmeli, daha önceki çalışmalar (11 ayı geçen yıllar hariç) mevsimlik iş statüsünde geçmiş olmakla isteğin reddine dair hüküm kurulmalıdır."[5].

Yılın belli bir döneminde iş gücüne duyulan ihtiyaç için, o döneme ilişkin olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, sözleşme yapma serbestisinin kötüye kullanılması teşkil etmez. Bir diğer ifade ile sadece bir mevsim için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, işin niteliği gereğidir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin tarafları, her yıl aynı dönemde çalışmanın tekrarlanmasını kararlaştırmışlarsa, meydana getirilecek iş sözleşmesi belirsiz süreli olacaktır. Buna rağmen her yıl yenilenen belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirilmesi, sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması teşkil eder ve ardı ardına yenilenen belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir[6].

Yargıtay da bu yönde kararlar vermiştir:

"Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, değinilen maddenin son fıkrası uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.".

Mevsimlik işler için taraflarca belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması halinde veya belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşen zincirleme iş sözleşmelerinde, işçinin çalışmadığı dönemde iş sözleşmesi askıda kalır[8]. Bu nedenle askı dönemi içerisinde işçi iş görme, işveren de ücret ödeme borcunu ifa etme yükümlülüğü altında değildir. Yeni

---

[5] Y9HD., 2.4.2012, 41282/10926, www.kazanci.com (13.7.2015). Kararı sabetsiz bulan **Eyrenci**'ye göre, "Yüksek Mahkemenin yapılan işin mevsimlik sayılıp sayılmayacağı konusunda kabul ettiği 11 ay ölçütü fazlasıyla şekli ve mekaniktir. Bir işin mevsimlik iş olup olmadığının çalışılan süreden ziyade, işin niteliğine göre belirlenmesi daha isabetlidir... Dolayısıyla, somut olayın özellikleri de dikkate alınarak, niteliği bakımından mevsimlik iş sayılmayan, üç mevsimi de içine alan işlerde işçinin 9-10 aylık bir çalışma yapmış olması, öğretice de belirtildiği gibi, mevsimlik işten ziyade aralıklı çalışma sayılarak İşK.m.54/1 uyarınca yıllık ücretli izin hakkından yararlanacağının kabulü daha isabetlidir.", Yargıtay'ın 2012. 41.

[6] **Eyrenci**, Belirli Süreli, 73; **Kaplan**, 65; **Süzek**, 266; Gülsevil **Alpagut**, Mevsimlik İş-İşe Davet Yükümü-Tespit Davasında Hukuki Yarar Şartı (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.2, S.1, Ocak-Mart 1992, 115; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1990, 46; **Esener**, 133. **Yıldız**, Mevsimlik İş Sözleşmesi, 45. Karşı görüş için bkz. **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1984, 22. Yazara göre, "Yılın belli bir döneminde iş gücüne duyulan ihtiyaç için, o döneme ilişkin olarak meydana getirilen ve sonraki yıllarda da aynı ihtiyaca dayalı olarak tekrarlanan belirli süreli hizmet akitlerinde işverenin akit yapma hakkını kötüye kullandığını ileri sürmek güçtür". Aynı yönde bkz. Savaş **Taşkent**, Mevsimlik Bir İşçe Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Prof.Dr. Ali Güzelle Armağan, İstanbul 2010, 759-763.

[7] Y9HD., 11.2.2014, 54911/3976, www.kazanci.com (25.4.2015).

[8] "Mevsimlik iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla belirli süreli yapılmışsa sürenin sona ermesi, işçinin ölümü ya da süresinin sona ermesinden önce fesih ihbarıyla iş sözleşmesi sona erer. Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır.", Y9HD., 11.2.2014, 54911/3976, www.kazanci.com (25.4.2015).

çalışma döneminin başlaması ile birlikte, iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlar tekrar işlerlik kazanır.

İşveren için öngörülen bildirim yükümlülüğüne rağmen, işçiye bildirim yapılmamış olması veya işçinin mevsim başında çalışmak üzere gelmiş olmasına rağmen işverence haklı bir sebep bulunmaksızın çalıştırılmaması, işverenin iş sözleşmesinin yeni dönemde devamını istemediği ve sözleşmeyi feshettiği şeklinde yorumlanabilir. Yargıtay bir kararında, 'Davacının yeni mevsim başı işe davet edilmemesi(ni)... hizmet akdinin işverence bozulmuş sayılması" olarak kabul etmiştir[9]. Bu durumda işveren, bildirim sürelerine uymadığı için, usulsüz feshin sonuçlarına katlanacak ve işçiye ihbar tazminatı ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödeyecektir[10] [11]. İşçinin yeni mevsimde işbaşı yapmaması ise, iş sözleşmesini feshettiği şeklinde kabul edilir[12] [13].

İş Kanununun hükümleri mevsimlik işte çalışan işçiler hakkında da uygulanır. Örneğin mevsimlik bir işte belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hakkında koşulla-

---

[9] Y9HD., 17.5.1984, 3484/5541, Tekstil İşveren, Ocak 1985, 15, 16. Hukuk Genel Kurulu ise bir kararında, 9. Hukuk Dairesinin mevsim başı işçinin işe çağırılmaması halinde sözleşmenin işçi tarafından zorlayıcı nedenle feshedilmiş sayılması gerektiğine ilişkin kararını yerinde bulmuştur (YHGK., 26.3.1997, 9/60/247, Tekstil İşveren, Şubat 1998, 13). Oysa Yargıtay 1983 yılında verdiği bir kararında şu ifadeye yer vermişti: "... davalı davacıyı yeni dönemde işe davet etmemiştir. Şu halde iş akdinin davalı tarafça mevsim başında haklı olmayan sebeplerle feshedildiğini kabul etmek gerekir.", Y9HD., 15.12.1983, 9113/10663. A. Nevzat **Odyakmaz**/ Sancar **Bayazıt** /İsmail **Bayer**, Kıdem Tazminatı, Ankara 1985, 80. Yargıtay'ın önceki kararının daha isabetli olduğu kanaatindeyim. Bir olayda işçi tarafından zorlayıcı nedenle sözleşmenin feshinden bahsedebilmek için işyerinde işin zorlayıcı sebeple durmuş ve bunun en az bir hafta devam etmiş olması gerekir. İşçinin mevsim başı çağrılmaması bir zorlayıcı sebep değildir. Zira bir olayın zorlayıcı sebep olarak nitelendirilebilmesi için, söz konusu olayın öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, kusur dışı meydana gelen bir sebepten kaynaklanmış olması gerekir. Ayrıca bir işçinin mevsim başı işe çağrılmaması ile işyerinde en az bir hafta süren işin durması şartı da gerçekleşmemiştir. Bu nedenle mevsim başı işçinin çağrılmamasını, mevsim başı itibarıyle işveren tarafından yapılan usulsüz fesih olarak kabul etmek gerekir.

[10] **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1934, 24; **Kaplan**, 65.

[11] "Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise feshedilmiş olmaz. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Fakat davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılır. Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, hizmet edimini ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma borcu, buna karşın işverenin de gözetme ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır.", Y9HD., 11.2.2014, 54911/3976, www.kazanci.com (25.4.2015).

[12] **Ergin**, 77.

[13] "O tarihte yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde radyo ile duyuru yapılacağı öngörülmüştür. Böylece işverenin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi ile TİS hükmüne uygun hareket etiği anlaşılmaktadır. Buna rağmen davacı onbeş gün içinde işyerine başvuruda bulunmamıştır. Bu durumda anılan kanun hükmü uyarınca işe alınma hakkı düşmüştür. Olayda İş Kanununun 7. maddesi hükmünün uygulanması gerekmez. Böyle olunca iş akdinin haklı bir neden olmaksızın davacı tarafından bozulduğunun kabulü gerekir. Bunun sonucu olarak da ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.", YHGK., 27.5.1987, 9-562/429, Yargıtay Kararları II, 44, 45. Yargıtay bir başka kararında da mevsim başı itibarıyle işçinin işbaşı yapmamasını işveren tarafından devamsızlık nedeniyle yapılmış bir fesih olarak kabul etmiştir. Y9HD., 13.5.1997, 4829/8935, İşveren, Ağustos 1997, 18; Y9HD, 23.5.2017, 4752/8716; Y9HD, 23.5.2017, 4784/8713.

rın oluşması halinde iş güvencesi ve kıdem tazminatına ilişkin hükümlerden yararlanır. Ancak yıllık ücretli izne ilişkin hükümler mevsimlik işte çalışan işçiler hakkında uygulama alanı bulmaz[14].

Olayda A'nın iş sözleşmesi, başlangıçta belirli süreli yapılmış olmasına rağmen, ardı ardına yenilenmek suretiyle belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüşmüştür. Bu nedenle çalışma döneminin sona ermiş olması, iş sözleşmesinin de sona ermesi sonucunu doğurmaz. İş sözleşmesi, yeni çalışma dönemi başlayıncaya kadar geçecek süre içinde askıdadır. Yeni iş döneminde işverenin, A'ya iş vermemesi ise, iş sözleşmesinin usulsüz feshini teşkil eder. Bu nedenle A, işverenden ihbar tazminatı ve bir yıllık asgari kıdem süresini aştığı için kıdem tazminatı isteyebilir. A'nın iş güvencesi kapsamında olması halinde ise işe iade ve buna bağlı hukuki sonuçlar işlerlik kazanacaktır.

2- Mevsimlik işlerde çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas alınacak kıdem sürelerinin nasıl belirleneceği konusunda öğretide görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, mevsimlik işçilerin her yıl çalıştıkları ya da çalışmış sayıldıkları kabul edilen gün toplamının 365'e bölünerek yıla çevrilen kıdem süresinin bulunması gerekir. İşçinin kıdem tazminatı, bu süre esas alınmak suretiyle hesaplanır[15].

Bir diğer görüşe göre, mevsimlik işte sözleşmenin askıda kaldığının kabul edilmesinin sonucu olarak askıda kalma sürelerinin de kıdem süresinin belirlenmesinde göz önünde tutulması gerekir. Başka bir ifade ile işçinin kıdeminin "hizmet akdinin devamı süresi" esas alınarak hesaplanacağı açıkça öngörüldüğünden ve mevsim sonunda sözleşme sona ermeyip askıda kaldığından mevsimler arasındaki süreler kaçınılmaz olarak işçinin kıdeminden sayılacaktır[16].

Biz de bu görüşü paylaşmaktayız. Gerçekten kıdem tazminatına ilişkin kanuni düzenlemeler, kıdem süresinin hesaplanmasında fiilen çalışılan günlerin toplanması yönünde bir açıklığa sahip değildir. 1475 sayılı İşK.14/3'de, kıdem süresinin hesaplanması açısından iş sözleşmesinin varlığı ve devamı yeterli görülmüş olmasına rağmen, iş sözleşmesinin devam ettiği ancak sözleşmeden kaynaklanan borçların askıda kaldığı mevsim dışı dönemin, hesaplamada kapsam dışı bırakılması doğru değildir. İş-

---

14 "Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı Kanunun 18 inci ve devamı maddelerinde düzenlenen feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları hükümlerinden yararlanırlar. Buna göre mevsimlik işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışması halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır. İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini, ister fiilen çalışılan dönem, ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemeyecektir. Bir başka anlatımla işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır. İşçinin, mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade isteminde bulunması mümkün değildir. Zira iş sözleşmesi feshedilmemiş, yeni mevsim başına kadar askıya alınmıştır. Bu olguyu, 4857 sayılı Yasanın 29 uncu maddesinin yedinci fıkrasındaki düzenleme de doğrulamaktadır. Değinilen fıkra hükmü gereğince, mevsim sonu toplu işten çıkarmalarda, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmaması, iş sözleşmesinin feshedilmediği gerekçesine dayanmaktadır." Y9HD., 11.2.2014. 54911/3976, www.kazanci.com (25.4.2015).

15 **Narmanlıoğlu**, 560; **Esener**, 250; **Cuhruk**, 41,42; **Reisoğlu (Safa)**, 45; **Tunçomağ Centel**, 247; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 90.

16 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 655. Aynı görüş için bkz. **Ekonomi**, 238 vd.; **Süzek**, 755. **Taşkent**, Mevsimlik Bir İşte, 49-50.

çinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının ve kıdem tazminatının hesabında esas alınacak kıdem süresinin belirlenmesinde, "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl..." esas alınır (1475 sayılı İşK.14/3). Bir diğer ifade ile işçinin kıdeminde sadece iş sözleşmesinin varlığı ve devam ettiği süre göz önünde tutulur ve fiilen çalışmış olmasına bakılmaz[17].

Yargıtay'ın yerleşmiş kararları ilk görüş yönündedir:

"İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelere göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır."[18].

3- Niteliklerinden ötürü bir yıldan daha az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanununun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İşK.53/2)[19].

Tatil köyünde turizm sezonunda garson olarak çalışan işçinin işi, niteliği itibariyle bir mevsimlik iştir. Bu nedenle yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz.

Yargıtay'a göre bu düzenleme nispi emredicidir ve işçi lehine değiştirilebilir:

"4857 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi İş Kanununun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa, devamlı bir çalışma olgusu söz konusu olduğundan, bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Yasanın 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli

---

17 Nitekim ilgili maddede 1327 sayılı Kanunla yapılan değişikliğin gerekçesinde de aynı husus belirtilmiştir: "...Kıdem tazminatına hak kazandıracak bir yıllık sürenin, sadece işyerinde fiilen çalışılan süre değil, işçinin istirahat, grev, izin ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsayacağı açıktır. Zira asıl olan hizmet akdinin başlaması ve devamıdır. Yukarıda anılan askıda kalma durumları ise zaten hizmet akdini sona erdiren hukuki durumlar değildir. Kaldı ki, çağımız İş Hukukundaki modern eğilim, işçinin durumunu sadece çalıştığı sürece değerlendirme sisteminden uzaklaşıp, onu bir işyerine bağlılığı açısından değerlendirme yoluna gitmiştir.", **Cuhruk**, 81.

18 Y22HD., 20.5.2014, 12444/13170, www.kazanci.com (24.4.2015); "Davacı, davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalışmıştır. Mevsimlik işlerde kıdem tazminatı hesaplanırken fasılalı çalışmaların tam yıl çalışmış gibi değerlendirilmesi hatalıdır. Davacının fiilen çalıştığı ve kanunen çalışmış gibi sayılan günler, bordro ve diğer belgelerden tespit edilerek, bulunacak hizmet süresine göre kıdem tazminatı hesaplanması gerekir. Buna rağmen, mahkemenin, davacının her mevsim tam yıl çalışmış gibi kıdem tazminatını hesaplayan hatalı bilirkişi raporuna dayanarak hüküm vermesi bozmayı gerektirmiştir", Y9HD., 22.3.1988, 1344/3384, YKD., C.14, 5.11, Ekim 1988, 1526. Aynı doğrultuda, Y9HD., 9.6.1988, 4790/6358, Çimento İşveren, Eylül 1988, 30; Y9HD., 15.12.1983, 9113/10663, **Odyakmaz Bayazıt Bayer**, 81, 82; Y9HD., 9.4.1991, 2783/7425, Tekstil İşveren, Nisan 1992, 48.

19 Geniş bilgi için bkz. Mehtap **Yücel Bodur**, Mevsimlik İş Sözleşmeleri İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları, İş ve Hayat, 2015/1, 131.

İzin Yönetmeliğinin 12 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır." [20]

4- İş sözleşmesinin sona ermesinde, işverenler genellikle işçilerinden ibraname başlığını taşıyan ve işçinin herhangi bir alacak ve hakkının kalmadığı ifadesinin bulunduğu belge almaktadırlar[21]. İş Kanununda ibraname korusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu bu konuda yeni bir düzenleme yapmıştır (md.420/2,3,4):

"İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sozleşmeleri veya ibra beyanını muhteri diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının istevebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır."

Bu hüküm doğrultusunda yapılacak olan ibra sözleşmesinin *yazılı* olması gerekir. Başka bir ifade ile yazılı şekil ibra sözleşmesi açısından geçerlilik koşuludur[22].

İbra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için ibra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak *en az bir aylık* sürenin geçmiş olması gerekir. İş sözleşmesinin sona ermesinden önce düzenlenen ibranameler geçersizdir. İşçinin işe girerken veya devamı sırasında ya da sözleşmenin sona ermesi esnasında imzaladığı ibranamelerin

---

[20] Y9HD., 11.2.2014, 5491/3976, www.kazanci.com (25.4.2015); "1475 sayılı İş Kanununun 50/5 maddesinde mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiştir Davacının mevsimlik işçi olduğundan taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. O halde davacı yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz.", Y9HD., 2.4.1997, 649/6557, Tekstil İşveren, Eylül 1999, 19.

[21] Geniş bilgi için bkz. Derya **Karademir**. Yargıtay Kararları Perspektifince İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren, Mart 1997, 11 vd.; Hakan **Keser**. Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş, Temmuz 1999. 101 vd.; Mehmet **Şengül**. İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., 2006/10, 586-605; **Güzel**. Yargıtay'ın 1993. 113 vd.; Şahin **Çil**, İş Hukukunda Ibraname, 3.B., Ankara 2013; Şahin **Çil**, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 129 vd.; Erdem **Özdemir**. İş Hukukunda İbraname Uygulamaları. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 31 vd.; Şahin **Çil**. İbra Sozleşmesi İle İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7 25 vd.; Şahin **Çil**. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 66 vd.; Ömer **Ekmekçi**. İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler. İBD., Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 1999, 4 vd.; Murat **Aydoğdu**, Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, GSÜHFD., Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002. 711 vd.; Erdem **Özdemir**, İş Hukukunda İbranameler Konusunda Mevcut Durumun Değerlendirilmesi ve Alternatif Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C.29, S.2, Mart 2015. 8 vd.; Ahmet **Sevimli**. İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 84 vd.

[22] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 626, dn.2115; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1193; Murat **Şen**. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 78. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 339.

hiçbir hukuki değeri yoktur[23]. İbranamede ayrıca hangi işçi alacaklarının ibra edildiği tek tek gösterilmeli her birinin miktarı açıkça belirtilmelidir.

İbranamenin bir diğer geçerlilik koşulu da, işçi alacaklarının banka aracılığıyla tam olarak ödenmesinin ardından düzenlenmiş olmasıdır[24].

İşçinin alacağının tam olarak ödenmediği halde, ibraname makbuz niteliği taşır. Bu durumda işçi hak kazanılan gerçek tutarı işverenden isteme hakkına sahip olur. Belirtmek gerekir ki, bu durumda belgenin makbuz niteliği taşıyabilmesi ödemenin banka aracılığıyla yapılması koşuluna bağlıdır.

Yargıtay'ın Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki kararlarının önemli bir kısmı yeni düzenleme açısından da geçerliliğini korumaktadır.

Yargıtay'ın ele aldığı bir olayda davacı fesih tarihinden sonra düzenlenen ibranamede ücret alacağını aldığını beyan etmiş daha sonra ücret farkı talebiyle dava açmıştır. Yargıtay davacının talebi doğrultusunda hüküm veren yerel mahkeme kararını şu gerekçeyle bozmuştur:

> *"İbranamede miktarın gösterilmemiş olması bunun geçersiz olduğunu göstermez. Miktar gösterildiği takdirde makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Dairemizin uygulaması da bu doğrultuda olduğu gibi başkaca geçersizliğini gerektiren yön de bulunmamaktadır."*[25].

Bir başka olayda 1.650.000 TL brüt ücret üzerinden kıdem tazminatı aldığını ibranamede beyan eden işçinin daha sonra bu miktarın üzerinde ücret aldığını iddia ederek fark kıdem tazminatı talebinde bulunamayacağını karara bağlamıştır. Aynı kararda bayram, hafta tatili, ücretli izin alacaklarının da ödendiği belirtilmiş olmasına rağmen, bu haklara ilişkin taleplerin yerinde olmadığı ifade edilmiştir[26].

Bir başka kararda Yargıtay, işçinin verdiği ibranameden sonra yıllık izin ücreti ve kıdem tazminatı taleplerini yerinde bulan yerel mahkeme kararını şu gerekçeyle bozmuştur:

> *"Delil olarak ibraz edilen ibranamede işyerinden ayrılırken yıllık izin ücretlerini ve kıdem tazminatını tamamen aldığını ve işvereni ibra ettiğini bildirmiştir. Davacı ibranamedeki imzayı ve ibranameyi inkâr etmiş değildir. İbrana-*

---

[23] **Süzek**, 775.

[24] Türk Borçlar Kanununun düzenlemesi öğretice haklı olarak eleştirilmektedir. **Süzek**'e göre, "Bu düzenlemenin ise ibraname kavramı ile bağdaştırılması mümkün olmayıp, söz konusu koşul ile iş ilişkilerinde işverenin işçiye olan borcunun ibra yoluyla sona ermesi teknik olarak olanaksız hale getirilmiştir. Yasa koyucu BK 420/2 hükmünde söz konusu koşulu getirirken ibra ile ifa kurumlarını karıştırmıştır. İşçinin işverenden alacağının tam olarak ödenmesi halinde, borç ibraname ile değil esasen yapılan ödeme yani ifa ile sona erer. Sona ermiş bir borcun ibra ile tekrar sonra erdirilmesi söz konusu olamaz. Oysa ibra, BK 132 uyarınca tanımı gereği borcu tamamen veya kısmen ortadan kaldıran bir sözleşmedir. Bu durumda ibra beyanı borcu sona erdiren değil sona erdiğini ispatlayan bir belge niteliği taşır. Ekleyelim ki, borç banka yoluyla ödenmiş olmasa da, tamamının ödendiğinin başka yazılı delillerle ispatlanması durumunda TBK 420/2'de yer alan ibranamenin geçersiz (kesin hükümsüz) olduğu hükmünün hiçbir pratik değeri kalmayacaktır. Çünkü, zaten borç ifa yoluyla sona ermiştir.", 776. Aynı görüş için bkz. **Şen**, İbra, 82-83; **Çil**, İbra Sözleşmeleri, 80-81. **Arslan Ertürk**, İş Sözleşmesinde Şekil, 332.

[25] Y9HD., 11.11.1997, 14340/18894, Tekstil İşveren, Ocak 1998, 16.

[26] Y9HD., 18.3.1997, 21907/5269, Tekstil İşveren, Kasım 1997, 14. Yargıtay'a göre, matbu olarak düzenlenen ve boşlukları doldurulan ya da iş sözleşmesi devam ederken alınan ibrannameler hukuken geçersizdir. Y9HD., 1.2.2006, 12737/1953, Legal İHSGHD., 2006/10, 653, 654; Y9HD., 11.6.2007, 28891/18344, Legal İHSGHD., 2007/4, 212-215.

menin akdin feshinden sonra verildiği içeriğinden anlaşılmakta ve ibranamede davacı açıkça yıllık izin ücretlerini ve kıdem tazminatını işyerinden ayrılırken tamamen aldığını kabul etmektedir. Buna rağmen mahkemece ibranameye değer verilmeyerek davacının yıllık izin ücreti ve kıdem tazminatı taleplerinin kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[27].

Ancak hangi haklara ilişkin alacakların alındığı tek tek sayılmadan "hiçbir alacağım kalmadı" ifadesi taşıyan ibranamede, Yüksek Mahkeme talep konusu alacağın gerçekte alınıp alınmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir[28].

Yargıtay, miktar belirtilmeden ve alacak kalemleri tek tek sayılarak ihtirazı kayıtsız imzalanan ibranameleri geçerli saymaktadır. Miktar içeren ibranameler ise makbuz hükmünde kabul edilmekte ve bu durumda ibranamede belirtilen miktarlar dışında alacağı olduğunu iddia eden işçiye bu iddiasını ispat olanağı tanınmaktadır[29]. Bunun gibi, işverenin, davacı işçinin geçmişte çalışması olmadığı ve alacağı bulunmadığını ileri sürmesine karşılık yargılama sırasında davacının istifa ettiğini savunması, böylece ibraname içeriği ile savunmanın çelişmesi karşısında ibranameyi geçersiz sayan Yargıtay, bu konudaki içtihadını sürdürmektedir[30].

Sonuç olarak Ç, iş sözleşmesinin feshinden hemen sonra verdiği ibranamede her türlü hakkını aldığını ifade etmiştir. Bu durumda Ç'nin açtığı davada talep konusu alacağın gerçekte alınıp alınmadığını mahkeme araştıracaktır.

---

[27] Y9HD., 3.6.1997, 7572/10644, İşveren, Ağustos 1988, 18. Aynı doğrultuda, YHGK., 7.11.1998, 9-648/683, Tekstil İşveren, Haziran 1999, 21; Y9HD., 18.11.1999, 15211/17604, Çimento İşveren, Ocak 2000, 29.

[28] "... hakkı ortadan kaldırıcı nitelikte olan ibranın açık ve kesin şekilde düzenlenmiş olması icap eder. Hükme dayanak yapılan 4.6.1997 tarihli ibranın belgede dava konusu yapılan fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ve yıllık ücretli izinle ilgili alacaklar tek tek sayılmış olmayıp "hiçbir alacağım kalmadı" şeklinde genel ve soyut bir açıklamada bulunulmuştur ki bu belgeden hareketle yapılacak iş, tarafların delillerini toplayıp değerlendirmeye tabi tutarak sonuca varılmaktan ibarettir.", Y9HD., 1.3.1999, 2427/3759, Tekstil İşveren, Mayıs 1999, 18. Aynı yönde, Y9HD., 25.9.2003, 2690/15379, Legal İHSGHD., Ocak-Mart 2004, 210-211. Yargıtay, iş kazasından doğan bir tazminat davasında, ibranamenin makbuz niteliğinde sayılabilmesi için, gerçekleşen zarar ile ibranamedeki miktar arasında açık bir orantısızlığın olmasını aramıştır. Y9HD., 13.4.2004, 1580/3956, İHD., 2004/4, 1866, 1867; YHGK., 6.2.2008, 21-53/107, Legal İHSGHD., 2008/17, 125-129.

[29] **Engin**, Yargıtay'ın 2004, 9; Y9HD., 8.7.2004, 13434/18102, Legal İHSGHD., 2004/4, 1413; Y9HD., 4.11.2004, 8374/24956, Legal İHSGHD., 2005/6, 748.

[30] **Engin**, Yargıtay'ın 2004, 9; Y9HD., 8.11.2004, 8622/25098, Legal İHSGHD., 2005/6, 746; Y9HD., 8.7.2004, 19557/14884, Legal İHSGHD., 2005/5, 328.

OLAY 21

KADIN İŞÇİLERİ KORUYUCU DÜZENLEMELER

OLAY

Bayan A, işveren İ'ye ait olan, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve işçilerin postalar halinde çalıştırıldığı fabrikada 1.8.2014 tarihinde işe başlamıştır.

A, 1.9.2014 tarihinde hamile olduğunu ve doktor raporuna göre beklenen doğumun tahmini olarak 1.10.2014 tarihinde gerçekleşeceğini işverene bildirmiştir. A, 15.9.2014 tarihinde hamileliği nedeniyle çalışamayacak duruma geldiğini, bu nedenle izin kullanmak istediğini işverene söylemiş ve işverenin izni üzerine, işyerinden ayrılmıştır. A, 5.10.2014 tarihinde doğum yapmıştır. Doğumdan sekiz hafta sonra işyerine gelen A, altı ay ücretsiz izin istemiştir. İşveren, A'nın isteğini kabul etmiştir.

A, altı aylık izin süresinin sonunda tekrar işe dönmüş ve işverenden öğleden önce ve öğleden sonra kırk beşer dakika emzirme izni istemiştir.

A, 5.8.2015 tarihinde işyerinde bir yılı doldurduğunu ve yıllık ücretli izin kullanmak istediğini işverene bildirmiş; ancak bu talebi işveren tarafından kabul edilmemiştir.

A, 15.10.2015 tarihinde eşinden boşanmış ve bir ay sonra tekrar eski eşiyle evlenerek, 1.12.2015 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiştir. A, daha sonra başka bir işte çalışmaya başlamıştır.

İ'ye ait işyerince 1.1.2014 tarihinde iki yıl süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayan Bayan B, 1.2.2015 tarihinde evlenmiş, 1.3.2015 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

B, işyerinde iki yıl içerisinde tamamlanması gereken Avrupa Birliği'nin desteklediği bir ARGE projesinin yürütücülüğünü yapmaktaydı. İşveren projenin süresinin geri kalan on aylık kısmında proje yürütücüsü olarak çalıştırmak üzere iş ilanı vermiştir. Bu iş için başvuran C'ye hamile olup olmadığını sormuş ve C'nin hamile olduğunu beyan etmesi üzerine, işveren, projenin zamanında tamamlanmaması halinde aldığı desteği iade etmek zorunda olduğunu kendisini işe alamayacağını söylemiştir.

İşyerinde gece postasında çalışan D hamile olduğunu ve gündüz postasında çalışmak istediğini işverene bildirmiştir. Bunun üzerine işveren D'nin iş sözleşmesini feshetmiş ve kendisine kıdem tazminatını ödemiştir.

SORULAR

1- A'nın çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işin yapıldığı işyerinde çalıştırılması mümkün müdür? Mümkünse koşulları nelerdir?

2- A, gece postasında çalıştırılabilir mi? Çalıştırılabilirse koşulları nelerdir?

3- A'nın doğum öncesi ve doğum sonrası kullandığı doğum izinlerini İş Kanunu hükümleri açısından değerlendiriniz.

4- A'nın altı aylık ücretsiz izin talebi yerinde midir? İşveren A'ya bu izni vermek zorunda mıdır? A, altı aylık ücretsiz izin yerine iş sözleşmesinin kısmi süreliye dönüştürülmesini isteyebilir miydi?

5- A'nın yıllık ücretli izin isteği yerinde midir?

6- A'nın emzirme iznine ilişkin isteği haklı mıdır? İşveren işçinin isteğini kabul etmez ve bu sürelerde de çalıştırırsa bunun hukuki sonucu nedir?

7- A, doğumdan sonra sekiz haftalık sürenin bitiminde tekrar işe dönmemiş olsaydı, işveren, A'nın iş sözleşmesini ne zaman feshedebilirdi?

8- İş sözleşmesini fesheden A, kıdem tazminatına hak kazanmış mıdır?

9- B'nin kıdem tazminatı isteğini değerlendiriniz.

10- İşverenin C'ye hamile olup olmadığını sorma hakkı var mıdır?

11- İşverenin C'nin hamile olduğunu öğrenmesi üzerine işe almamasını değerlendiriniz.

12- İşverenin hamile olduğu gerekçesiyle gündüz postasında çalışmak isteğini belirten D'nin iş sözleşmesini feshetmesini değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- Anayasa'nın 50. maddesine göre, kimse cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılamayacağı gibi kadınlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Kadın işçilerin hem işgücünün fiziki açıdan nispeten güçsüz kesimini oluşturmaları hem de analık durumları nedeniyle özel olarak korunmaları gerekmektedir. Bu itibarla iş mevzuatında kadın işçiler için özel koruyucu düzenlemeler öngörülmüştür[1].

[1] Geniş bilgi için bkz. Tamer **Soysal**, Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, Kamu-İş, C.8, S.4, 2006, 89 vd.; Bünyamin **Bacak**/Yusuf **Yiğit**, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Kamu-İş, C.9, S.2, 2007, 1 vd.; Kadriye **Bakırcı**, İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 22 vd.; A. Can **Tuncay**, Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi, Mercek, Temmuz 2005, 29 vd.; Murat **Kandemir**, 4857 Sayılı Kanunun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 415 vd.; **Süzek**, 843; **Narmanlıoğlu**, 723 vd.; Emine Tuncay **Senyen Kaplan**, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999, 37 vd.; Nurhan **Süral**, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul 2001, 1289 vd.; A. Cengiz **Köseoğlu**/Ayça **Kaya**, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması, Legal İHSGHD., 2011/29, 43 vd.; Ebru **Pakin Akın**, Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Ankara 2005, 6 vd.; **Mollamahmutoğlu**/**Astarlı**/**Baysal**, 495; Savaş **Taşkent**/Dilek **Kurt**, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2014/1, 36 vd.; **Güven**/**Aydın**, 303 vd.; **Tunçomağ**/**Centel**, 187 vd.; Münir **Ekonomi**, Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2009/3, 11 vd.; Aybike Elif **Bolcan**, Avrupa Birliği Direktifleri Doğrultusunda Türk Çalışma Mevzuatında Kadın, Çalışma ve Toplum, 2010/1, 253 vd.; Ali Cengiz **Köseoğlu**, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat, 2016/4, 97 vd.; Tankut **Centel**, 6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler-Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35, 9 vd.; Orhan Ersun **Civan**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar, ABD, Yıl 75, 2017/4, 209 vd.; Orhan Ersun **Civan**, Sosyal Güvenlik ve Toplumsal Cinsiyet, Hukuk ve Toplumsal

İş Kanunu, kadın işçileri koruyucu hükümlere ilişkin olarak özellikle çalışma yasakları konusunda kadın-erkek ayrımını önemli ölçüde kaldırmıştır[2]. Bu nedenle küçük işçiler ile iş sözleşmesi yapma yasaklarına ilişkin hükümler, kadın işçiler için de geçerlidir. Ancak bazı hükümlerde kadın işçilerin ayrıca belirtildiği görülmektedir.

İş Kanununun 72. maddesine göre, kadın işçilerin maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan tüm işlerde çalıştırılmaları yasaktır. "Ağır ve tehlikeli işler" başlığını taşıyan İşK.85'de ise, 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların, çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacağı, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerinin Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği şeklinde hüküm yer almaktaydı. Bu hükme istinaden hazırlanarak yürürlüğe giren Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Ek-1 çizelgesinde kadınların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri gösterilmişti.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kaldırıldı. Yeni Kanun çerçevesinde işyerleri ağır ve tehlikeli ayrımı yerine az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli şeklinde sınıf ayrımına tabi tutuldu[3]. İSGK.15/2'ye göre, "Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz."; 17/3'e göre ise "Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz.".

Dolayısıyla işin niteliği gereği belirlenen tehlike sınıfına göre, bu hükümlerde belirlenen koşulların gerçekleşmesi kaydıyla, A çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işte çalıştırılabilir.

2- İş Kanunu ile on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Aile, Ça-

---

Cinsiyet Çalışmaları, Ankara 2018, 507 vd.; A. Eda **Manav Özdemir**, İş Hukukunda Kadın İşçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Korunması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017, 123 vd.; Çağla **Erdoğan**, İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Ankara 2018, 433 vd.; Aslı **Çalışkan**, İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018; Yasemin **Taşdemir**, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul 2019.

2 Kadın işçileri koruyucu hükümler, genel olarak yararlanma ehliyetine değil, işin düzenine ve çalışma koşullarının belirlenmesine ilişkin nitelikte olup, kadın işgücünün korunması amacı taşımaktadır. Ayrıca bu hükümlerin, cinsiyet ayrımı yasağının da istisnalarını oluşturduğu öğretide kabul edilmektedir. **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 495; Ömer Zühtü **Altan**, Kadın İşçiler ve Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması, Eskişehir 1980, 143 vd.; Melek Onaran **Yüksel**, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, 294,295; **Narmanlıoğlu**, 729; Kadriye **Bakırcı**, Çalışma Hakkı Açısından Kadınlar Eşit Vatandaşlar Mıdır?, Tekstil İşveren, S.101, Mart 2014, 4-7; Meryem **Koray**, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri, Çalışma ve Toplum, 2011/2, 14 vd.

3 İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği Eki İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi'nde hangi işin hangi tehlike sınıfında yer aldığı belirtildi. Bu düzenlemelerle birlikte söz konusu Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin uygulanabilirliği kalmadığından, 8 Şubat 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile 30 Aralık 2012 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırıldı.

lışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır (İşK.73/2)[4]. Bu hüküm uyarınca Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik[5] çıkarılmış, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. maddesinde de işin özelliğine göre gece çalışmalarına ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş ve "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"[6] yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların İşK.m.69'da belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçemeyen gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin koşulları düzenlemektedir. Buna göre:

a) Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir (Yön.5).

b) Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür (Yön.6).

c) Kadın çalışanların, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar (Yön.7).

d) Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dâhilinde karşılanır. (Yön.8).

e) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır. Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14.07.2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Gebe veya Emziren

---

[4] Ayrıntılı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1234, 1235; **Narmanlıoğlu**. 732; **Süzek** 844.

[5] RG., 9.8.2004. 25548.

[6] RG., 24.7.2013, 28717. Bu Yönetmelik ile, "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir (Yön.9).

Ayrıca İSGK.30'a dayanılarak çıkarılan *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*te de gece çalışmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir[7]. Buna göre, kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz (Yön.8)[8].

A'nın yukarıda belirttiğimiz koşullar gerçekleşmek kaydıyla, gece postasında çalıştırılması mümkündür.

3- 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ile kadın işçileri gebelik ve analık halinde koruyucu hükümler getirilmiştir[9]. Söz konusu hükümler bu konuyu düzenleyen Avrupa Birliği'nin 92/85 sayılı Yönergesine uygundur[10]. Buna göre, kadın işçilerin doğumdan önce *sekiz* ve doğumdan sonra *sekiz* hafta olmak üzere toplam *on altı hafta*lık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye *iki hafta* süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir (İşK.74/1). Kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir (İşK.74/3).

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır (İşK.74/1). Anneyle birlikte çocuğun da ölümü halinde babaya sözü edilen izin kullandırılamaz.

Analık izinleri sadece doğum halinde değil evlat edinme halinde de uygulama alanı bulur. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren *sekiz hafta* analık hâli izni kullandırılır (İşK.74/1). Bu izin baba tarafından da kullanılabilir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m.10'da ise, çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, analık ve süt izninde İşK.74 hükümlerinin uygulanacağı ifadesine yer verilmiştir.

---

[7] RG., 16.8.2013, 28737.

[8] Ayrıntılı bilgi için bkz. N. Binnur **Tulukçu**. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000, 5 vd.; **Süzek**. 844; **Saraç**. 1881 vd.

[9] Gebe ve anne işçilerin korunması konusunda geniş bilgi için bkz. **Tulukçu**. Gebe ve Anne. 5 vd.; **Taşkent/Kurt**. 40-43; **Güven/Aydın**. 305-309; **Tunçomağ/Centel**. 187 vd.

[10] N. Binnur **Tulukçu**. Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Doğum Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü. Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan. C.1. İstanbul 2011, 1350 vd.

Gebe kadın işçinin, doğumdan önce ve sonra toplam on altı haftalık süre çalıştırılmaması için, işyerinde belirli bir süre çalışmış olması gerekli değildir. Bir diğer ifade ile kanun bu hakkın kullanımını belirli kıdem koşuluna bağlamamıştır[11].

Olayda A'nın doğumdan önce ve sonra kullandığı izinler, yukarıda açıklanan İş Kanunu ve Yönetmelik hükümlerine uygundur.

4- Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- Birinci doğumda *altmış gün*,
- İkinci doğumda *yüz yirmi gün*,
- Sonraki doğumlarda ise *yüz seksen gün*

Süreyle haftalık *çalışma süresinin yarısı* kadar ücretsiz izin verilir[12].

Çoğul doğum hâlinde bu sürelere *otuzar gün* eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre *üç yüz altmış gün* olarak uygulanır. Bu süreler içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz (İşK.74/2).

İşçinin haftalık çalışma süresinin yarısında çalıştığı, diğer yarısında ise ücretsiz izinli olduğu bir çalışma yöntemi esas itibariyle kısmi süreli bir çalışmadır.

Hüküm ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasından doğum halinde sadece kadın işçi; üç yaşını doldurmamış çocuğu evlatlık edinen kadın ve erkek işçilerden sadece birisi yararlanabilecektir. Başka bir anlatımla doğum halinde bu uygulamadan babanın yararlanabilmesi mümkün değildir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için *ücretli izin* verilir (İşK.74/4).

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz (İşK.74/5).

İş Kanunu, kadın işçiye ücretsiz izin hakkı da tanımıştır. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra *altı aya* kadar ücretsiz izin verilir.

Hükümde, *ücretsiz izin verilir* denildiğine göre kadın işçinin talebi halinde bu iznin işverence verilmesi zorunludur[13] [14]. Ayrıca doğumdan sonraki sekiz haftalık süre

---

[11] Geniş bilgi için bkz. **Tulukçu**, Gebe ve Anne, 127 vd.

[12] 6645 ve 6663 sayılı Kanunlarla İşK.'da yapılan ve çocuk sahibi olan veya evlat edinen işçilere yeni haklar veren düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nurhan **Süral**, Kadın İstihdamını İlgilendiren Yeni Düzenlemeler, İşveren, Mart-Nisan 2016, 142 vd. Barış **Şahin**, 6663 Sayılı Kanun'da Analık Haline Özgü Öngörülen Hükümlerin Değerlendirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, 2016/3, 35-49; Münir **Ekonomi**, Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, Leçal İHSGHD, 2017/53, 21-57; Nurşen **Caniklioğlu**, Kısmi Süreli İstihdama Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara 2017, 115-152 ; Saim **Ocak**, Doğum/Evlat Edinme Sebebiyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil, İş Hukuku Dergisi, Temmuz 2017, 52-101; Sedef **Koç**, İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, İstanbul 2016, 195-209; Saim **Ocak**, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37, 52 vd.

işçinin isteği üzerine veya doktor raporuyla artırılmışsa, altı aylık ücretsiz izin süresi bu artırılmış sürelerin bitiminden itibaren başlar[13].

6663 sayılı Kanunla eklenen bir hüküm ile altı aya kadar ücretsiz izni doğumun yanı sıra evlat edinme halinde kullanılabilme olanağı sağlanmıştır. Belirtilen ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında bir yıllık sürenin belirlenmesinde dikkate alınmaz (İşK.74/6).

Belirtmek gerekir ki, doğum veya evlat edinme halinde sekiz haftalık çalıştırılmasının yasak olduğu sürenin bitiminde işçi bir seçim hakkına sahiptir. Dilerse yukarıda belirtilen sürelerle çalışma süresinin yarısı kadar izin; dilerse altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilir. İşçinin her ikisini birlikte kullanması mümkün değildir. Evlat edinen veya birlikte evlat edinme halinde eşler bu konudaki tercihlerini çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihte; doğum halinde ise sekiz haftalık analık izin süresinin bitiminde kullanılması gerekir.

Üç yaşından küçük çocuğu eşlerin birlikte evlat edinmeleri halinde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma veya altı aya kadar ücretsiz izne ilişkin tercihi eşlerden birisi kullanabilecektir. Böyle bir durumda eşlerden birisinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma diğerinin ise altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanması mümkün değildir.

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

6663 sayılı Kanun, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçiye *yarım çalışma ödeneği* verilebilmesi için İşsizlik Sigortası Kanununa ek madde 5'i eklemiştir. Buna göre, işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası *yarım çalışma ödeneği* ödenir[14].

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için;

---

[13] "4857 sayılı İş Kanunu'nun 104.maddesinde 74.madde hükmüne aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya vekiline para cezası verileceği hükmü de mevcuttur. Bütün bu açıklamalar karşısında davacının iş sözleşmesini 74. madde hükümlerini işverenin uygulamaması üzerine haklı nedenlerle feshettiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı nedenlerle reddedilmesi hatalıdır.", Y9HD., 26.9.2008, 27521/25157, www.legalbank.net (31.7.2016).

[14] "... İş Kanunu sistematiği açısından, ilgili kurum, yaptırım ile güvence altına alan açık bir düzenleme yapılmamakla birlikte, tamamen korumasız bırakıldığı da düşünülemez. Başka bir anlatımla, doğum yapan kadın işçinin ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak ücretsiz doğum iznine ayrılabilir.", Y9HD., 13.7.2009, 3634/20734, Tekstil İşveren, Nisan 2010, S.361, 5,6.

[15] "Dosyadaki belge ve bilgilere göre, davacı 6 ay süre ile ücretsiz izin alarak işyerinde çalışmamıştır. Ücret ve benzeri işçilik hakları bir iş karşılığı olup, çalışılmayan günler ile çalışılmış gibi sayılmayan günler için ücret, ikramiye ve ilave tediye isteğinde bulunulamaz. Buna rağmen mahkemenin istekleri hüküm altına almış olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 23.6.1994, 8384/10060, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1995 Eki.

[16] Geniş bilgi için bkz. Sair **Ocak**, Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat, 2017/5, 174 vd.

- 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,
- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- İş Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması ve
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren *otuz gün* içinde Türkiye İş Kurumuna doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması gerekir. Mücbir sebep dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.

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 Fondan aylık olarak ödenir. Yarım çalışma ödeneğinin süresi ise yarım çalışma izin süresi kadardır. Buna göre yarım çalışma ödeneği

- Birinci doğumda *altmış gün*,
- İkinci doğumda *yüz yirmi gün*,
- Sonraki doğumlarda ise *yüz seksen gün*

Süreyle ödenecektir.

Ayrıca yarım çalışma ödeneği alınan sürelere ilişkin işçi ve işverene ait sosyal sigorta primleri, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir.

Yukarıda belirtilen analık izinlerinden iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır. Bir diğer ifade ile Türk Borçlar Kanunu, Deniz Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren işçiler de bu haklardan yararlanırlar (İşK.74/8).

Bu hükme göre A, tercih ederse doğum sonrası izninin bitmesinden itibaren kısmi süreli olarak da çalışabilir. Eğer A'nın ilk doğumu ise altmış, ikinci doğumu ise yüz yirmi sonraki doğumları ise yüz seksen gün boyunca çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alması mümkündür.

Ayrıca A İşK.13/5'e göre bu izinlerinin bitiminden itibaren ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir (İşK.13/5). İş sözleşmesinin kısmi süreli olması tarafların sözleşme özgürlüğü kapsamında ortak iradelerinin sonucudur. Ancak İş Kanunu analık haline bağlı olarak işçinin isteğiyle tam süreli bir iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmesine imkân sağlamıştır. Kısmi süreli çalışma talebi ancak İşK.74'deki izinlerinin bitiminden itibaren başlar. O halde kadın işçinin on altı haftalık analık iznini kullanmasından sonra haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ya da altı aylık ücretsiz izin süresinin bitiminden sonra iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesi is-

teğinde bulunabilir. Kadın işçi on altı haftalık analık izninin bitiminden sonra da diğer ücretsiz izinleri kullanmaksızın doğrudan iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüşmesini isteyebilir.

Bu talebi karşılayıp karşılama hususunda işverenin takdir yetkisi yoktur ve ayrıca işçinin bu talebi iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi açısından geçerli fesih nedeni sayılmaz. 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 yararlanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az *bir ay* önceden yazılı olarak bildirir.

Ana-babadan birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya tek başına evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabilirler.

Bu hüküm uyarınca *Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik*[7] çıkarılmıştır. Böylece hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar ilgili Yönetmelikle düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 12. maddesinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler belirlenmiştir. Buna göre:

> *"(1) Kısmi süreli çalışma;*
>
> *a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,*
>
> *b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,*
>
> *c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,*
>
> *ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,*
>
> *işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.*
>
> *(2) Birinci fıkrada sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir."*

A, iş sözleşmesinin kısmi süreliye dönüştürülmesini işvereninden isteyebilme hakkına sahiptir. İşverenin Yönetmeliğin 12. maddesinde sayılan işler haricinde A'nın talebi hakkında takdir yetkisi yoktur.

5- İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmeleri için, işe girdikleri günden başlayarak *en az bir yıl* çalışmış olmaları gerekir (İşK.53/1). Bu süreye *bekleme süresi* adı verilir. Bekleme süresinin başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin fiilen işe başladığı tarihtir.

[7] RG., 8.11.2016, 29882.

İş sözleşmesinin deneme süreli olması halinde, deneme süresinde geçen süre de bekleme süresinden sayılır (İşK.53/1)[18].

İşK.55'de, bazı hallerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı hükme bağlanmıştır. Söz konusu hallerden birisi de, "Kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları günler"dir. Ayrıca, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Bu sürelerin, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabileceği aynı maddenin ikinci fıkrasında hükme bağlanmıştır. Bu şekilde artırılan sürelerin de çalışılmış gibi sayılan günlere dâhil edilmesi gerekir[19].

İş Kanununun 74. maddesi niteliği itibarıyla nispi emredici olduğu için, tarafların iş veya toplu iş sözleşmesi ile bu süreleri artırabilmeleri de mümkündür[20]. Sözleşme ile artırılan bu süreler de bekleme süresinin hesabında dikkate alınmalıdır.

İşçinin, bu sürelerden sonra aldığı altı aya kadar ücretsiz izin, yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde çalışılmış gibi kabul edilmez[21]. Bu husus, İşK.74/6'da açık olarak hükme bağlanmıştır.

A, yıllık ücretli izinden yararlanabilmek için gerekli olan bekleme süresini tamamlamamıştır. Bu nedenle işverenin, A'ya yıllık ücretli izin vermemesi yerindedir.

6- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Yönetmelikte kadın işçilerin süt iznine ilişkin hüküm vardır. Buna göre, "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (İşK.74/7)[22].

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 10. maddesinde ise, çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, analık ve süt izninde İşK.74 hükümlerinin uygulanacağı ifadesine yer verilmiştir[23].

Mevzuattaki düzenleme karşısında işçinin öğleden önce ve sonra kırk beşer dakika izin isteği yerindedir. Bu sürelerin iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi ile

---

18 Yıllık ücretli izin konusu bir başka olayda ayrıntılı olarak incelenecektir. Bkz. Olay 25.

19 N. Binnur **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, 283; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 349; Cevdet İlhan **Günay**, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20, 30, 31.

20 **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 283.

21 **Narmanlıoğlu**, 706.

22 Yargıtay'a göre, süt izni verilmemesinin yaptırımı idari para cezası olarak İşK.104'de düzenlendiğinden, bu durumda işçiye ayrıca ilave bir ücret ödeneceği Kanun'da yer almamıştır. Y9HD., 1.2.2012, 33459/2569, www.legalbank.net (18.4.2015). Ayrıntılı bilgi için bkz. **Taşkent/Kurt**, 41.

23 Ayrıca Yön.13'e göre, "Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür." Geniş bilgi için bkz. **Tulukçu**, Gebe ve Anne, 146 vd.

artırılması mümkündür. Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir ve yasal haktır. Kural olarak da ücrete tabidir. Ancak ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Ancak hükmün düzenlenme amacına aykırı olacağı için kadın işçinin farklı günlerdeki süt izni sürelerini toplayarak kullanması mümkün değildir.

Yargıtay'da bu çörüştedir:

> *"4857 sayılı Yasanın 74.maddesine göre kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. İşçi süt iznini toplamak suretiyle toplu kullanma talebinde bulunamaz."*[24].

İşverenin kadın işçiye emzirme iznini vermemesi ve bu sürelerde çalıştırmasının hukuki sonucu Kanunda düzenlenmemiştir. Yargıtay'ın önceki kararlarına göre,

> *"Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1,5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Zira davacı işçinin haftalık 45 saati aşan fazla çalışmaları hesaplanmış ve hüküm altına alınmıştır. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulu hatalı olmuştur."*[25].

2017 yılında vermiş olduğu bir kararda Yargıtay süt izni verilmemesi durumunda süt izni süresini fazla çalışma süresi olarak değerlendirmiştir.

> *"Öncelikle davacının doğum yaptığı tarihten, doğan çocuğun bir yaşına geldiği tarihe kadar davacının kullandığı doğum ve diğer izinli olduğu günler dışında kullanması gereken günlük 1,5 saatten toplam verilmesi gereken süt izni belirlenmeli, verilen mahsup edilmeli, kalan kısmın kullanılması gereken tarihteki ücret üzerinden fazla mesai ücreti olarak hesaplanıp, süt izni alacağı karşılığı hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile bu alacağın reddi hatalıdır."*[26].

Emziren kadın işçiye verilmesi gereken emzirme süresi günlük çalışma süresine dâhildir ve bu izin ücretli izindir (İşK.66/1,e). Bir diğer ifade ile işçi çalışmadan ücrete hak kazanır. İşçinin bir diğer ücretli izin hakkı da iş arama iznidir. Buna göre, "İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder." (İşK.27/2-3). Kanaatimce, işverenin kadın işçiye emzirme iznini vermemesi ve bu süre içerisinde çalıştırması ile işverenin işçiye iş arama iznini vermeme-

---

[24] Y9HD., 27.4.2017, 4543/7375.

[25] Y9HD., 1.5.2007, 4893/13796, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Kayhan **Özel**. Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzninin Hukuki Niteliği, Çalışma ve Toplum, 2011/1, 325 vd. Ayrıca

[26] Y9HD., 27.4.2017, 4543/7375; Y22HD., 13.6.2016, 12878/17527, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Doğum Yapan Kadın İşçiye Süt İzni Verilmemesi II. Tekstil İşveren Hukuk Eki, 20117/117, 2 vd. Ayrıca bkz. Şerafetton **Güler**. Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi. Karatahta İş Hukuku Yazıları Dergisi, 2017/8, 99 vd.

si ve bu süre içerisinde çalıştırması arasında bir farklılık yoktur. Bu nedenle işverenin kadın işçiye emzirme zin süresi vermemesi ve bu sürede çalıştırmasının sonucuna yönelik kanun boşluğu İşK.27 ile doldurulmalı ve işveren çalıştırdığı kadın işçiye bu süreye ilişkin ücreti dışında çalıştırdığı sürenin ücretini de yüzde yüz zamlı ödemelidir.

7- Kadın işçinin doğumdan sonra belirli bir süre geçmiş olmasına rağmen, işe dönmemiş olması, işverene iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı veren haklı bir neden olarak kabul edilmiştir.

İşK.25/I,son uyarınca doğum ve gebelik hallerinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı İşK.74'te öngörülen sürelere ek olarak İşK.17'de öngörülen bildirim sürelerine eklenen altı haftanın bitiminde doğar. İşK.74/1'e göre "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır".

O halde kadın işçinin gebeliği halinde işveren lehine haklı nedenle fesih hakkının doğumu için önce İşK.74/1'e göre on altı haftanın geçmesi beklenecek, bu süreye İşK.17/2 uyarınca işçinin kıdemine göre tabi olacağı bildirim süreleri (2-8 hafta) ile 6 haftalık süre eklenecektir. Bildirim sürelerinin sözleşme ile artırılması halinde, artırılan süreler esas alınacaktır[27]. Ayrıca, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.

Kadın işçinin gebeliği halinde belirtilen sürelerde iş sözleşmesi askıdadır. İşveren bu nedene dayanarak işçinin sözleşmesini feshedemez[28].

Yargıtay bir kararında, yukarıda belirttiğimiz süreleri göz önünde bulundurmadan işçinin altı haftalık sürenin dolmasından sonra, devamsızlıkta bulunabileceği sürenin iyiniyet kuralları esas alınarak tespit edileceğini belirtmiştir[29].

A'nın işyerinde kıdemi altı aydan fazla bir buçuk yıldan azdır. Bu durumda bildirim süresi dört haftadır (İşK.17). İşverenin, A'nın iş sözleşmesini doğumdan sonra işe başlamadığı gerekçesiyle sekiz haftalık doğum izninin sona ermesinden itibaren, dört haftalık bildirim süresine eklenecek altı haftalık süre sonunda feshedebilir.

8- İşçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile sona erdirmiş olmasına rağmen, kıdem tazminatına hak kazandığı hallerden birisi, *kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile (iş sözleşmesini) sona erdirmesi*dir (İşK.14/1)[30] [31].

---

[27] **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**. 839; **Savaş**. Haklı Nedenle Feshi, 52.

[28] **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**. 838; **Süzek**, 681; Durmuş **Özcan**. İş Kanunları Şerhi, Ankara 2014, 534.

[29] "Davacının doğum önces gebelik raporu ile 25.5.1977 tarihinde işyerincen ayrıldığı ve 4.7.1977 tarihinde doğum yaptığı, doğum sonrası 6 haftalık istirahat süresinin bitimini müteakip iki gün üst üste işe gelmemiş olması nedeniyle hizmet sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Doğum sonrası 6 haftalık istirahat süresi hesap dışı bırakılması gereken doğum gününden sonra başlar. Davacı 4.7.1977 tarihinde doğum yapmış olduğuna göre 42 günlük süre 16.8.1977 tarihinde sona ermiş olacaktır. Bu durumda davacının hizmet sözleşmesinin devamsızlık gibi nedene dayanarak feshi haklı sayılamaz. Kaldı ki, işçi ve işveren ilişkilerinde objektif iyiniyet kurallarına uygun davranış esastır. İddia olunduğu gibi iki gün işe gelmeme söz konusu olsa dahi, uzun bir süreden beri işyerinde çalışan ve doğum yaptığı bilinen işçinin işe gelmeme sebebi araştırılmadan hemen ikinci gün iş saati bitiminde akdin feshi iyiniyet kurallarıyla bağdaşacak nitelikte değildir.", Y9HD., 5.3.1981, 645/3076, Yargıtay Kararları I, 289, 290.

Kadın işçinin kocasından önce boşanması, daha sonra tekrar eski kocası ile evlenerek iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatı istemesi hali, Yargıtay'ın çeşitli kararlarına konu olmuş ve Yargıtay kadın işçinin bu tutumunu MK.2' deki objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağını ve hakkın kötüye kullanılması teşkil edeceğini hükme bağlamıştır[32].

Yargıtay kararlarında yer alan ve Hukuk Genel Kurulu tarafından onaylanan görüş, öğreti tarafından da benimsenmiştir[33].

İş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde fesheden kadın işçinin daha sonra bir başka işte çalışması da Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararına göre,

> *"Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın Yasanın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez: diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma hayatı ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını sürdürebilir. Bu kuşkusuz sübjektif bir değerlendirmedir. Olayda hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmadığından direnme uygun bulunmakla onanması gerekir."*[34]

Hukuk Genel Kurulu kararında yer alan görüş, öğretide de Anayasa ile güvence altına alınmış bulunan çalışma özgürlüğü ve bu özgürlüğün uzantısı sayılan çalışma hakkının kullanılması açısından uygun bulunmuştur[35]. Kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını, daha sonra bir başka işte çalışmaması koşuluna bağlamak, kadın işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlanmasına yol açar[36].

---

[32] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1122, 1123; **Özcan**, 871; **Taşkent/Kurt**, 45; **Narmanlıoğlu**, 578, 579. **Tunçomağ/Centel**, 236.

[33] "Davacının hizmet akdi evlenme nedeniyle değil, devamsızlıktan İş Kanununun 17/2. maddesine göre feshedilmiştir. Bu durum karşısında davacı fesihten sonra gerçekleşen evliliğe dayanan kıdem tazminatı isteyemez.", Y9HD., 16.1.1990, 8421/156. İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991, 134. Ayrıca bkz. Y9HD., 1.6.1998, 8043/8563, Tekstil İşveren, Ekim 1998, 24.

[34] HGK. Y9HD.nin vermiş olduğu şu kararı onamıştır: "İşyerinde bir kısım kadın işçilerin de aynı şekilde hareket ettikleri, kocalarından boşanarak çok kısa bir süre sonra boşandıkları kocaları ile evlendikleri onlara da kıdem tazminatı ödendiği ve ödenen miktarların kendilerinden geri istendiği aynı gün temyizen incelemesi yapılan 16 adet dosyadan tespit edilmektedir. ... Bu durum kanunda öngörülen bir hakkın kötüye kullanıldığını gösterir. Kanuna karşı hile durumunu da oluşturur. Bir hakkın suiistimalini ise, kanun korumaz. İşveren hataen ödediği miktarı geri isteyebilir.", YHGK., 14.2.1990, 9-52/84, Yargıtay Kararları II, 84-86. Aynı doğrultuda bir başka karar, Y9HD., 14.11.1987, 11078/6, Çimento İşveren, Mayıs 1987, 25.

[35] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 81. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Hizmet Akdinin Evlenme Nedeniyle Feshi ve Kıdem Tazminatı, Tühis, Şubat 1997, 30 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 266; **Süzek**, 747; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 208,209.

[36] YHGK., 27.4.1988, 9-225/369, Yargıtay Kararları II, 55-58; Y9HD., 15.1.1990, 7628/118, Tekstil İşveren, Şubat 1991, 18. Yeni tarihli bir kararına göre, "Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Ayrıca işçinin işverene ihbar önelli tanıması zorunluluğu da bulunmamaktadır. Kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik nedenine dayalı olarak feshine rağmen, başka bir işte çalışmaya başlamasının yasal hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı, her bir somut olay yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir.", Y9HD., 20.5.2014, 10999/16676. Çalışma ve Toplum, 2014/4, S.43, 354 vd; Y9HD., 10.5.2012, 10705/16586. www.hukukturk.com

[37] **Demir**, Yargıtay'ın 1988, 9, 10.

[38] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 83; Cumhur Sinan **Özdemir**, İş Kanunu'na Göre Kadın İşçilerin Hakları, Toprak İşveren Dergisi, S.105, Mart 2015, 19.

9- İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen hallerden birisi ile sona ermiş olması gerekir. İş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli feshinde kural olarak işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak 1475 sayılı İşK.14/1'de bu kuralın istisnalarına yer verilmiştir. Bunlardan birisi de kadın işçilerin iş sözleşmelerini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile sona erdirmeleridir[37].

Maddede belirtilen gerekçelerle başvurulacak fesih türü konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır.

Bir görüşe göre, muvazzaf askerlik, aylık ya da toptan ödeme almak veya kadın işçi bakımından evlenmek durumları işçi yönünden birer haklı sebep olarak öngörülmüştür ve işçi bu durumlardan birisine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir ve diğer koşulları da varsa kıdem tazminatı talep edebilir[38].

Bir başka görüşe göre, İş Kanunu, işçiye kıdem tazminatı talep hakkı sağlayacak bazı durumlarda, yani bağlı bulundukları sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık, emeklilik ya da malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla veyahut muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla ya da kadın işçinin evlenmesi tarihini izleyen bir yıl içerisinde bu sebeplerle sözleşmeyi feshedebileceğine ilişkin hükmüyle özel düzenleme yapmıştır. Böylece kıdem tazminatı bakımından istisnaen ve özel olarak sayılan bu durumların her birine dayanarak, herhangi bir bildirim süresine gerek olmaksızın işçinin sözleşmeyi fesih bildirimiyle feshedebileceği kabul edilmiş, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması arasında bir farklılık gözetilmemiştir[39].

Bizim de katıldığımız öğretideki bir diğer görüşe göre ise, belirtilen sebeplerle yapılacak fesih bildirimli fesihtir[40]. Zira söz konusu halleri İşK.24'de belirtilen haklı sebepler arasında değerlendirme imkânı yoktur. İşçinin iş sözleşmesini İşK.24'de sayılan sebepler dışında kalan bir sebeple sona erdirmek istediği takdirde başvurması gereken fesih türü bildirimli fesihtir. Bu fesih türünde ise sözleşmeyi feshetmek isteyen ta-

---

37 "Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı bayan işçi, 14.6.2002 tarihinde evlenmiş ve 31.8.2002 tarihinde istifa ettiğini belirterek işyerinden ayrılmıştır. Anılan dilekçede davacı işçi iş sözleşmesinin feshi için neden göstermemiştir. Daha sonra davalı işverene gönderdiği ihtarnamede ise iş sözleşmesinin evlilik sebebiyle feshedildiğini belirtmiş ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştu. Davacı işçi işten ayrılmayla ilgili anılan dilekçesinde belli bir neden göstermediğine göre, sonradan fesih nedenini değiştirmiş değildir. Böyle olunca yapılan feshin, kadın işçinin evlenmesi sebebine dayandığı kabul edilmelidir.", Y9HD., 11.5.2004, 16699/11271, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Evlilik Nedeniyle Fesihte Kıdem Tazminatı, Tekstil İşveren, Ağustos 2005, 37 vd.

38 **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1995, 125. **Akyiğit** de belirtilen sebepleri, "İş K.24'de sayılan haklı fesihler dışında sırf kıdem tazminatı için, kıdem tazminatıyla ilgili maddede öngörülen derhal (haklı) fesih halleri" olarak kabul etmektedir. Bkz. 283.

39 Ünal **Narmanlıoğlu**, İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 160 vd. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "Kanaatimizce de md.14'te belirtilen nedenlere bağlı olarak kullanılan ve sözleşmeyi derhal sona erdirer özel bir fesih türünün öngörüldüğünü kabul etmek isabetli olacaktır. Bu özel fesih türü, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasından etkilenmeksizin hüküm ifade eder ve bu nedenle de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi için tazminatı; belirli süreli sözleşmelerde de vadeden önce fesih nedeniyle işçinin tazminat ödemesi gerektirmez", 617. Ayrıca bkz. **Alpagut**, Belirli Süreli, 193; **Akyiğit**, Kıdem Tazminatı, 178.

40 **Ekonomi**, Kıdem Tazminatına, 5 vd.; **Taşkent**, Yargıtay'ın 2004, 61; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 640; **Güzel**, Yargıtay'ın 1993, 94, 95; **Elbir**, İş Hukuku, 104; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1994, 46; **Süzek**, 751-752; **Demir**, 368; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 215; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 267; **Güven/Aydın**, 232; **Tunçomağ/Cente**, 242; **Ocak**, Evlilik, 608.

rafın bildirim sürelerine uygun hareket etmesi gerekir. Kural olarak bildirimli fesihte sözleşmeyi fesheden tarafın bir sebebe dayanmak ve sebebini açıkça fesih bildiriminde göstermek zorunluluğunun olmamasına rağmen; kıdem tazminatına hak kazanma açısından istisna getirilmiş ve işçi tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesinin kanunda öngörülen amaçlarla feshi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasına imkân sağlanmıştır. Ayrıca Kanunda belirtilen fesih sebeplerinin hiçbirisinde beklenmezlik durumu da yoktur. Yukarıda sayılan hallerden birinin ortaya çıkması halinde işçinin bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçi ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır, ancak kıdem tazminatı hakkını kaybetmez[41].

Yargıtay kararları ilk görüş doğrultusundadır:

> *"Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde askerlik, kadın işçilerin evlenmesi, somut olayda söz konusu olduğu gibi emeklilik nedeni ile iş sözleşmesinin feshi halinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur. Bu bakımdan emekliliğe ayrılan davacı işçinin davalı bankaya önel vermeksizin işyerinden ayrılması nedeni ile davalı ve karşı davacı banka yararına ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır."*[42].

Olayda evlilik nedeniyle fesih ile sona eren iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri açısından fesih hakkı, ancak İşK.24 ve 25'te belirtilen nedenlerden birinin bulunması halinde kullanılabilir. Bir diğer ifade ile belirli süreli iş sözleşmelerinde, ancak bildirimsiz fesih hakkı kullanılabilir.

Acaba kadın işçinin evlilik nedeniyle feshettiği sözleşmesi belirli süreli bir iş sözleşmesi ise kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecek midir?

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, "... md.14'te belirtilen nedenlere bağlı olarak kullanılan ve sözleşmeyi derhal sona erdiren özel bir fesih türünün öngörüldüğünü kabul etmek isabetli olacaktır. Bu özel fesih türü, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasından etkilenmeksizin hüküm ifade eder ve bu nedenle de belirli süreli iş sözleşmelerinde de vadeden önce fesih nedeniyle işçinin tazminat ödemesini gerektirmez"[43].

Özkaraca'ya göre ise, "... işçi 14. maddedeki nedenlerle belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken bildirim süresi vermelidir. İş sözleşmesi belirli süreli ise bildirim süresi vermeksizin bu nedenlerle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanır, ancak bu durumda işçi iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesinden doğan işveren zararını gidermekle yükümlü olacaktır."[44].

---

41 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 640; **Süzek**, 752; **Ekonomi**, Fesih Türleri, 7; **Centel**, 209; **Narmanlıoğlu**, Feshin Özellikleri, 162.

42 Y9HD., 12.11.1997, 14623/18913, Tühis. Kasım 1997-Şubat 1998, 72. Yargıtay'ın sonraki tarihli bir kararı da aynı doğrultudadır: "... davacı kadın işçinin süresinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesi feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı yasadan doğan bir hakkını kullandığından işverene ihbar önelî vermek zorunda değildir." Y9HD., 20.6.2006, 38639/18186, Lega IHSGHD., 2006/12, 1486.

43 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 838, aynı yönde **Narmanlıoğlu**, 570.

44 Ercüment **Özkaraca**, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 173.

Yargıtay, belirli süreli iş sözleşmelerinde de, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi kadın işçinin evlenmesi halinde kıdem tazminatı istemeye hakkı olduğu görüşündedir[45].

Kanımızca, sorunun çözümü Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra farklı bir boyut kazanmıştır. Türk Borçlar Kanunundan önce belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın süresi dolmadan sonlandırılması halinde bunun hükümsüz olduğuna ilişkin görüşler, Türk Borçlar Kanunu ile birlikte geçerliliğini kaybetmiştir. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshi halinde "işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.". O halde belirli süreli iş sözleşmesinin evlilik nedeniyle fesih beyanı geçerlidir, ancak işçi açısından sorumluluk doğurur. Geçerli olan ve evlilik nedeniyle yapılan bu fesih sonucunda ise kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

10- İş ilişkisinin kurulması aşamasında işverenin kadın işçiye hamile olup olmadığını sorma hakkının bulunup bulunmadığına ilişkin öğretide görüşler şöyledir:

Öğretide baskın görüşe göre, "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi... karşısında, hukukumuz açısından da, çalışma yeri veya işin özelliği haklı göstermiyorsa, kadın adaya hamile olup olmadığının sorulması bir cinsiyet ayrımı teşkil edeceğinden geçersizdir. Dolayısıyla, kadın adayın böyle bir soruya doğru cevap vermemesi kural olarak İşK.m.17/II anlamında bir yanılma sayılmaz. Ancak... kadın aday hamileliği nedeniyle üstleneceği görevleri yerine getiremeyecek durumda ise veya söz konusu işin niteliği hamilelikle bağdaşmıyorsa –örneğin, mankenlik, sahne sanatçılığı, spor öğretmenliği- hamileliğini işverene kendiliğinden açıklamak zorundadır."[46].

---

[45] Y9HD., 29.4.1993, 12219/7209, karar metni ve eleştirisi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Evlenme Nedeniyle Kıdem Tazminatı, Feshi İhbar. Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.4, Ekim-Aralık 1993, 572-576.

[46] Öner **Eyrenci**, İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, Türk Kamu-Sen., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1981, 255. Aynı görüşte olan **Yıldız**'a göre de, "Sözleşme görüşmeleri sırasında iş için başvuran kadın adaya, yapılacak iş için esaslı bir neden olarak değerlendirilmeyen, medeni durumu, hamile olup olmadığı, çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediği gibi sorular sorulması özel yaşama müdahalenin yanı sıra cinsiyete dayalı ayrımcılık da oluşturur. Ancak yapılacak işin konusu veya niteliği gereği işverenin adaya hamile olup olmadığını sorması haklılaştırılabilir. Öğretide yapılacak işin niteliğinin hamilelikle bağdaşmadığı durumlarda örneğin mankenlik, spor öğretmenliği gibi, adayın kendiliğinden hamile olduğunu açıklamak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Bu durumlardan başka, radyasyon tehlikesi bulunan işlerde, adaya hamile olup olmadığının sorulması cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir. İşverenin, yapılacak işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi akdetmek istiyorsa, bu takdirde de adaya hamile olup olmadığını sorması ayrımcılık oluşturmayacaktır.", **Yıldız**. 199. Ayrıca bkz. Ahmet **Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, 156; **Akyiğit**, 119-120; Işıtan **(Urhanoğlu) Cengiz**, Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, C.10, S.4, 2009, 28. Öğretide bir diğer görüşe göre, işin niteliği gerektirsin veya gerektirmesin, hamileliğin işveren bakımından zorunlu bir külfet yaratacağı düşüncesi ile işverenin bu durumu bilmekte haklı bir çıkarının bulunduğunu buna bağlı olarak da, işverenin hamilelikle ilgili soruları sorabileceğini kabul edilmelidir. Bkz. Ali Nazım **Sozer**, Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları, Adalet Dergisi, Kasım- Aralık 1982, C. 73, S. 6. 1051. Hamileliğe yönelik sorulara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. İlke **Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara 2016, 314 vd. Ayrıca bkz. Erbil **Beytar**, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul 2017, 172-173; Şükran **Ertürk**, Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Ankara 2008, 160 vd.; A. Eda **Manav**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk

Olayımızda hamile olup olmadığı sorulan ve hamile olduğunu beyan ettiği için işe alınmayan kadın işe alınmış olsaydı, on ay süresi kalan bir Avrupa Birliği projesinin yürütücülüğünü üstlenecekti. Projenin iki yıllık sürenin sonunda tamamlanmamış olması halinde ise işveren bu tarihe kadar aldığı desteği iade etmek zorundadır. Dolayısıyla işverenin işe aldığı işçiyi bu on aylık süre içerisinde kesintisiz çalıştırması işin niteliği gereğidir. Kanımızca, böyle bir durumda işverenin işçiye hamile olup olmadığını sorması ayrımcılık teşkil etmez. Kuşkusuz kadın işçi üretim bölümünde çalıştırılmak üzere işe alınmak istenseydi, böyle bir soru kadına karşı ayrımcılık olarak kabul edilirdi.

11- İş Kanunu cinsiyet farkı nedeniyle ayrım yapma yasağını özel olarak düzenlemiştir. Buna göre,

> *"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (f.3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz (f.4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (f.5)".*

İş ilişkisinin devamı süresince veya iş ilişkisinin sona ermesinde işveren, İşK.5'de düzenlenen eşit davranma borcuna aykırı davrandığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki *ayrımcılık tazminatı* olarak adlandırılan uygun bir tazminat ve ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir.

İşK.5'de işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı belirtilmiş ancak ayrımcılığın hukuki sonucunu düzenleyen İşK.5'6'da "iş ilişkisinde veya sona ermesinde" işverenin ayrım teşkil eden davranışına bağlı olarak işçinin ayrımcılık tazminatı isteyebileceği hüküm altına alınmıştır. Bir başka ifade ile cinsiyet nedeniyle işe alınmamanın yaptırımı hükümde belirtilmemiştir.

Öğretide baskın görüşe göre, "İş Kanununun 5. maddesinin 6. fıkrasında öngörülen işçinin dört aylık ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı sadece iş ilişkisinin kurulmasından sonra veya sona ermesinde uygulanacağından, işverenin işe almada ayrım yapmasının hukuki yaptırımı İş Kanununda yer almamaktadır. Bu durumda işe almada ayrım yapılması halinde uygulanacak tazminat konusunda genel hükümlere (sözleşme görüşmelerinde kusur-culpa in contrahendo) gitmek gerekmektedir. Bunun yanında, İş Kanununun 99. maddesinin a bendinde ayrım yasağına aykırı davranışlara (bu arada işe almada cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa) idari para cezası getirilmiştir."[47].

Fakültesi Dergisi, C.XIX, S.2, 2015, (95136), 117; Betül **Erkanlı**, Tarafların İş Sözleşmesi Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri, Ankara 2015, 156 vd.; Selen **Uncular**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2014, 72 vd.; Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017, 74 vd.

[47] **Süzek**, 455-456. Aynı görüş için bkz. **Demir**, 157; **Ulucan**'a göre, "Bu durumda da yukarıda belirtildiği gibi sözleşmenin yapılması aşamasında kusur (culpa in contrahendo) ilkesi uyarınca tazminat ödenmesi

Kanımızca, hamileliği nedeniyle işe alınmayan işçi İşK.5/6 gereğince ayrımcılık tazminatı isteyemez. Ancak işverenin cinsiyeti nedeniyle işe almada ayrımcılık yasağına ilişkin hükmün yaptırımsız kalması da düşünülemez. Bu durumda işçinin işverenden genel hükümlere göre tazminat isteyebileceğini kabul etmek gerekir[46].

12- İş Kanununa göre, "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin... sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (5/3). Bu nedenle işverenin işçinin iş sözleşmesini hamileliği nedeniyle feshetmesi bir ayrımcılık nedenidir. İşçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki *ayrımcılık tazminatı* olarak adlandırılan uygun bir tazminat ve ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir.

Ayrımcılık tazminatı ile kötüniyet tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği konusunda öğretide farklı görüşler vardır. Bir görüş ayrımcılığın kötüniyetin özel bir hali olması nedeniyle işverenin aynı davranışına bağlı olarak iki ayrı tazminata hükmedilemeyeceğini ileri sürer. Bu görüşte olan bazı yazarlara göre işçinin seçimine bağlı olarak bu tazminatlardan birisine karar verilmelidir[49]. Bu tazminatlardan sadece kötüniyet tazminatının talep edilebileceğini ileri süren **Çelik**'e göre "İşveren fesih hakkını kötüye kullandığında sadece 17. maddedeki tazminatın uygulanması gerekir. İlk bakışta, ayrımcılık kötüniyetin özel bir hali olarak gözükse de, 5. maddedeki tazminatın yalnız iş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili olmayıp uygulanması ile de ilgili olduğu göz önüne alınırsa, bunun daha genel nitelikte bir düzenleme çerçevesinde yer aldığı kabul edilmelidir."[50].

Bir diğer görüşe göre ise, İş Kanununun 5/6. maddesinin son cümlesi ile STİSK. 25 hükmü saklı tutulmuştur. Başka bir deyişle ayrımcılık tazminatı ile sendikal tazminatın talep edilemeyeceğini hükme bağlamıştır. Anılan hükmün karşıt anlamından söz konusu tazminatın kötüniyet tazminatı ile birlikte istenebileceği sonucuna varılmalıdır[51].

Yargıtay kararları ilk görüş doğrultusundadır:

"Somut olayda, aynı fesih sebebine bağlı olarak hem kötüniyet tazminatına, hem de eşit davranma borcuna aykırılık tazminatına hükmedilmiştir. Aynı fesih sebebine bağlı olarak iki ayrı tazminata hükmedilebilmesi, ancak Ka-

---

söz konusu olur. Ancak, ortada henüz bir sözleşme olmadığı için tazminat miktarının belirlenmesinde 5. maddede belirtilen hüküm çerçevesinde benzer işte çalışanların aldığı ücret ve yoksun kaldığı diğer haklar ölçü olarak dikkate alınmalıdır". Bkz. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 170. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 745-746; Melda **Sur**, İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2017/37, 33 vd. Aksi görüş için bkz. Gaye Burcu **Yıldız**, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008, 68; **Ünal**, Yaş Ayrımcılığı, 155-162, 441-442; **Ertürk/Gürsel**, 439.

[48] **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**'a göre, ortada henüz bir sözleşme olmadığı için tazminat miktarının belirlenmesinde 5. maddecede belirtilen hüküm çerçevesinde benzer işte çalışanların aldığı ücret ve yoksun kaldığı diğer haklar ölçü olarak dikkate alınmalıdır. Bkz. 170.

[49] **Demir**, 162-163; **Doğar Yenisey**, Eşitlik İlkesi, 80; **Odaman**, Ayrımcılık Tazminatı, 80; Kadriye **Bakırcı**, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 119 vd.

[50] **Çelik**, 282. Ayrıca bkz. **Çelik**, Tazminatlar, 489.

[51] **Süzek**, 467; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 748; **Yıldız**, 331-334; **Odaman**, Ayrımcılık Tazminatı, 36, **Yuvalı**, 229; **Ekin**, 233. **Ünal**, Yaş Ayrımcılığı, 452 vd.; **Manav Özdemir**, Cinsiyet Ayrımcılığı, 164.

nunun açıkça cevaz verdiği hallerde mümkündür. Oysa, yukarıda bahsedilen 4857 sayılı Kanun hükümlerinden iki tazminata da hükmedilebileceği sonucuna ulaşılamamaktadır. Bu durumda, aynı olay sebebiyle birden fazla tazminat koşullarının gerçekleşmesi halinde, işçi lehine olan tazminata hükmedilmesi gerekirken, iki tazminata birden hükmedilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir."[52].

Yargıtay bir olayda işçinin hamileliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanacağını hüküm altına almıştır:

"Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir."[53].

Yargıtay bir başka kararında da işçinin iş sözleşmesinin hamilelik nedeniyle feshedilmesi halinde işçinin kötüniyet tazminatına hak kazandığını hüküm altına almıştır:

"Davacı işçi iş sözleşmesinin hamile olduğu ve ardından doğum yaptığı için feshedildiğini ileri sürerek kötüniyet tazminatı da talep etmiştir. Mahkemece kötü niyetin kanıtlanmadığı gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiş ise de, dinlenen tanıklar davacının hamileliği nedeni ile istifasının istendiğini, davacının istifa etmediğini, doğumdan sonra da iş sözleşmesinin feshedildiğini açık bir şekilde belirtmişlerdir. Her ne kadar iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde her hangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmamakta ise de, somut olayda davacının kötüniyet iddiası ve tanıkların belirtilen anlatımları karşısında işverence makul ve meşru bir nedene dayanıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Buna göre davacının kötüniyet tazminatı isteği de kabul edilmelidir. Yazılı gerekçe ile reddi ayrı bir bozma nedenidir."[54].

İşçi ayrımcılık tazminatı ile birlikte iş güvencesi tazminatını isteyebilir mi?

Yargıtay'a göre,

"Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, işe iade davasında İş Kanununun 18/3-d maddesi uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde 21. madde uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedilmiştir. İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasanın 21. maddesi'ndeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir."[55].

---

[52] Y9HD., 29.11.2013, 29053/27095, www.kazanci.com (3.11.2014)

[53] Y9HD., 29.11.2011, 19885/46440, www.kazanci.com (3.11.2014).

[54] Y9HD., 19.7.2007, 29103/26743, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Hatice Duygu **Özer**, Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2009/2, 123 vd.

[55] Y9HD., 18.6.2012, 13065/23353, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Durmuş **Özcan**, İş Güvencesi

Kararı değerlendiren **Şahlanan**'a göre her iki tazminata birlikte hükmetmeye bir engel yoktur[55].

Biz de ayrımcılığa uğrayarak örneğin iş güvencesi kapsamı dışında kalan hamile bir işçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde hem kötüniyet hem de ayrımcılık tazminatının birlikte istenemeyeceği görüşündeyiz. Zira işverenin ayrımcılık yaparak bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi aynı anda kötüniyetli bir fesihtir. Aynı sonuca bağlı iki tazminata hükmedilmemelidir. Bu durumda mahkeme işçinin seçimini esas alarak karar vermelidir Ancak iş güvencesi tazminatı ile ayrımcılık tazminatları farklı amaçlara yöneliktir. İş güvencesi işverenin işçiyi işe başlatmamasının; ayrımcılık tazminatı ise işverenin ayrımcı davranışının hukuki sonucudur. Dolayısıyla kanımızca iki tazminat birlikte istenebilmelidir.

Tazminatı İle Ayrımcılık Tazminatının Birlikte İstenilip İstenilemeyeceğine İlişkin Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27 116.

[55] "İş K.md.5'te yasaklanan nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılmış olmaktadır. Böyle bir durumda işçinin geçersiz feshe ilişkin yaptırımlarla ayrımcılık tazminatını birlikte isteyebileceğine ilişkin yasada bir açık düzenleme yer almamaktadır. Ancak öğretide de haklı olarak belirtildiği gibi; Kanun genel anlamda geçersiz feshin sonuçlarını düzenlemiştir. Maddede öngörülen iş güvencesi tazminatı, işverenin feshin geçersizliği ve işe iade kararına rağmen, başvuran işçiyi işe başlatmamasının yaptırımıdır. İşverene işçiyi işe başlatmak veya iş güvencesi tazminatı ödemek arasında adeta seçimlik bir hak tanınmıştır. Feshin geçersizliğinin gerisinde yatan neden, ancak tazminatın miktarının belirlenmesinde dikkate alınabilirse de; işe iade edilen işçiyi işe başlatmayan işveren, iş güvencesi tazminatı ödemek zorunda olup, tazminata hak kazanılmasında feshin gerisinde yatan sebep önemli değildir. İşveren başvuran işçiyi işe başlatmadığında, dört ay ile sekiz aylık ücreti arasında değişen miktarlarda iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır. Oysa ayrımcılık tazminatı, iş ilişkisinde veya sona ermesinde İş K. md.5'de yasaklanan nedenlerle ayrımcılık yapılması halinde işçinin talep edebileceği özel bir tazminattır. Burada yaptırıma tabi tutulan İş K. md.21'den farklı olarak işverenin ayrımcılık teşkil eden davranışıdır ... Bu nedenle karardaki görüşün aksine ayrımcılık tazminatı ile iş güvencesi tazminatına ilişkin normlar, birbirinden farklı iki ayrı eylemi düzenlemektedir. Birinde işverenin ayrımcılık teşkil eden davranışı, diğerinde ise işe iade kararına rağmen işçiyi işe başlatmaması yaptırıma tabi tutulmaktadır. Bu nedenle kanımızca da bu iki tazminata aynı olay nedeniyle hükmetmeye engel bir durum yoktur.", **Şahlanan**. Hamilelik, 4. Karşı yönde görüşler için bkz. **Çankaya**, **Günay Göktaş**, 493. **Tuncay**, Eşit Davranma, 36-37; **Çelik**, Tazminatlar, 493.

OLAY 22

ÇALIŞMA SÜRESİ
FAZLA ÇALIŞMA
FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

OLAY

İ'ye ait olan işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18. maddesi şöyledir:

a) Haftalık çalışma süresi kırk saattir. Buna göre, işçiler haftada beş gün, günde yedi saat, cumartesi günleri beş saat çalışacaklardır. Ancak pazarlama ünitesinde çalışan işçiler günde sekiz saat çalışmak suretiyle cumartesi günleri işyerine gelmeyeceklerdir.

b) İşçiler, haftalık kırk saatlik çalışma süresini geçirdiklerinde kırk saatin üzerindeki çalışmalar için %50 artırılmış ücret alırlar. Haftalık çalışma süresi kırk beş saati geçerse kırk beş saatin üzerindeki çalışmalar için %80 artırılmış ücrete hak kazanırlar.

c) İşveren gerekli gördüğü takdirde fazla çalışma yapan işçiye ertesi işgünü, fazla çalışma süresi kadar izin verebilir. Bu durumda işçi fazla çalışma ücreti isteyemez.

d) İşveren gerekli gördüğü takdirde üç aylık süre içinde denkleştirme süresi içinde yoğunlaştırılmış iş haftaları uygulayabilir. İşçiler yoğunlaştırılmış iş haftasında altı gün ve her gün on bir saat çalıştırılabilirler.

SORULAR

1- Toplu iş sözleşmesinde öngörülen haftalık ve günlük iş süresine ilişkin hüküm yerinde midir?

2- Toplu iş sözleşmesinde öngörülen fazla çalışmaya ilişkin hüküm hukuka uygun mudur?

3- E, işverenin bilgisi dışında, bir hafta süreyle, normal çalışma süresinin bitiminden sonra işyerinde kalarak çalışmıştır. E, bu çalışması karşılığında işverenden fazla çalışma ücreti isteyebilir mi?

4- İşveren, daha önce bildirdiği halde, fazla çalışma yapmak üzere işyerinde kalmayan F'nin iş sözleşmesini feshedebilir mi?

5- Ücret bordrosunun fazla çalışma ücretine ilişkin kısmı boş bulunmasına rağmen, bordroyu imzalayan G, daha sonra fazla çalışma yaptığı halde, kendisine fazla çalışma ücretinin ödenmediğini iddia edebilir mi?

6- İşçiler, işyerinin şehirden 25 km. uzakta olduğunu ve işe işverenin bu amaçla tahsis ettiği araçla gittikleri için, yolda geçen sürenin iş süresinden sayılması gerektiğini iddia etmekedirler. İşçilerin bu iddiaları yerinde midir?

7- Toplu iş sözleşmesinde yer alan denkleştirme süresine ilişkin hükmün geçerliliğini tartışınız.

CEVAPLAR

1- İş Hukukunun işçiyi koruyucu düzenlemelerinden birisi de, işçinin çalışma süresinin sınırlandırılmasıdır. İşçinin dinlenmesi ve diğer ihtiyaçlarını karşılaması amacıyla, haftalık ve günlük çalışma süreleri kanun ile sınırlandırılmış ve kural olarak işçilerin bu sürelerin üzerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

İş Kanununda *çalışma süresi* olarak adlandırılan çalışma sürelerine ilişkin esaslara yer yerilmiş, bunların uygulanma şekillerinin ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür (İşK.63)[1].

İş Kanununa göre çalışma süresi haftada *en çok kırk beş* saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, şyerlerinde haftanın çalışılan günlerne eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İşK.63/1). Taraflar anlaşarak haftalık normal çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine değişik şekilde dağıtabilirler.

İş Kanununun 63. maddesiyle, önceki İş Kanununda yer almış olan çalışma süresine ve aksi kararlaştırılmamışsa bunun eşit ölçüde haftanın çalışılan günlerine bölünmesine ilişkin kural korunmuş, ancak ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ihtiyacının giderilmesi amaçlanmıştır[2].

Kural olarak, haftalık ve günlük çalışma süresi, işyerinde çalışan tüm işçiler için aynıdır. Bununla birlikte, kanuni süreyı geçmemek kaydıyla farklı işçi gruplarına farklı çalışma süreleri uygulanabilir. Bir başka ifade ile ayrı işçi gruplarına veya değişik işlerde çalışanlara göre farklı süreler belirlenebilir[3].

---

1 İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (RG., 6.4.2004, 25425)

2 Çalışma süreleri hakkında geniş bilgi için bkz. Muhittin **Astarlı**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 671 vd.; Cevdet İlhan **Günay**, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 173 vd.; Devrim **Ulucan**, Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi İle İlgil Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7, 5 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005, 151 vd.; İbrahim **Subaşı**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 317 vd.; Nurhan **Süral**, 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, İşveren Dergisi, Eylül 2007, Özel Ek.; Öner **Eyrenci**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993, 238-342; **Güven/Aydın**, 255 vd.; **Tunçomağ/Centel**, 156 vd.; Gaye **Baycık**, Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 223-262. Ali Cengiz **Köseoğlu**/Sibel **Kabil**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, 965-1025.

3 **Narmanlıoğlu**, 621; **Ekonomi**, 278; Kadir **Arıcı**, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, 115; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 345.

İş Kanununun haftalık ve günlük çalışma sürelerini belirleyen ve sınırlayan hükmünün nispi emredici nitelikte olması nedeniyle bu süreler azaltılabilir[4]. Ancak Kanunda belirtilen sürelerin üzerinde günlük veya haftalık çalışma süresi kararlaştırılamaz.

Yukarıda belirtilen çalışma süresine ilişkin sınırlamalar işyerine değil; işçinin şahsına ilişkindir. Bu nedenle bir işyerinde faaliyet aralıksız devam edebilir. Postalar halinde çalışmanın uygulandığı işyerlerinde durum böyledir. Fakat bir işçinin işyerinde, kanunda öngörülen sürelerin üstünde çalıştırılması yasaktır[5].

Sonuç olarak, işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin kırk saate indirilmesi ve bunun farklı işçi gruplarına göre farklı kararlaştırılması hukuka aykırı değildir.

2-*Fazla çalışma*, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır (İşK.41/1). Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, belirlenen haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar *fazla sürelerle çalışma*lardır[6] (İşK.41/3).

1475 sayılı Kanundan farklı olarak 4857 sayılı İş Kanununda günlük değil, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşan çalışmalar *fazla çalışma* olarak kabul edilmiş[7]; haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde ise

---

4 **Şahlanan**, hüküm nispi emredici olduğundan, tarafların haftalık çalışma ölçütünü kaldırmadan başka bir ölçütün buraya eklenebileceğini, örneğin, günlük çalışma süresinin aşılması halinin de fazla çalışma kabul edilebileceğini ve işçiye zamlı ücret ödeneceğini öngören TİS hükmünün Kanuna aykırı olmayacağını ileri sürmektedir. Fevzi **Şahlanan**, Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün 4857 Sayılı Kanun Karşısında Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.13, 2007, 166 vd.; **Astarlı**, 175. Diğer bir görüş, fazla çalışmayı haftalık 45 saati aşan çalışma olarak tanımlayan 41.maddeyi mutlak emredici olarak kabul etmiştir. Bu görüşe göre fazla çalışmaya ilişkin farklı bir esas fazla çalışma ölçütü olarak getirilemeyecektir. Cevdet İlhan **Günay**. Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara 2012, 55 vd.

5 **Centel**. 227; **Ekonomi**. 277, 278; **Narmanlıoğlu**, 621,622; Öner **Eyrenci**. İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987, 112; **Erkul**, 233; **Eyrenci Taşkent Ulucan**, 281.

6 Geniş bilgi için bkz. Münir **Ekonomi**. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 159 vd.; Şahin **Çil**, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 57 vd.; Muhittin **Astarlı**, Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008, 39 vd.; İlyas **Topçuoğlu**. 4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Ankara 2009, 7; Murat **Kandemir**. Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, Legal İSGHD., 2011/29, 11 vd.; Polat **Soyer**. Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İHSGHD., 2004/3, 797-798; **Caniklioğlu**. Çalışma Sürelerine, 166; Cevdet İlhan **Günay**. Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, 5 vd.; Öner **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Seminer Notları, Çeşme 2003, 161; Polat **Soyer**. İş Kanunu Tasarısında Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi 2003 Yılı Toplantısı:2, İstanbul 2003, 192; Erdem **Özdemir**, Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 80 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 27 vd.; Cevdet İlhan **Günay**. Hukuki Yönden Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30, 24 vd.; Cevdet İlhan **Günay**. Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerde Çalışma Ücreti, Ankara 2007; Tekin **Güç**. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Ankara 2014; Hatice **Karacan**, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, 4.B., Ankara 2012; Abbas **Bilgili**. Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, Ankara 2017.

7 "...Davacı, fazla mesai ile vardiya priminin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacı işçi ilk gün ça-

kırk beş saate kadar olan çalışmalar *fazla sürelerle çalışma* olarak nitelenmiştir. Dolayısıyla fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışmaya da farklı hukuki sonuçlar bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanunda fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışma olarak tanımlanmış (İşK.41/1) olmasına rağmen, Yargıtay, kırk beş saatlik haftalık çalışma süresini aşmayan ancak günlük on bir saati aşan çalışmaları da fazla çalışma kabul etmektedir[8]. Yüksek Mahkeme'ye göre, işçinin işveren tarafından şehir dışında bir eğitim programına gönderilmesi halinde, bu programda geçen süre fazla çalışma kabul edilemez[9].

Yargıtay gece döneminde yedi buçuk saati geçen çalışmaları da fazla çalışma olarak kabul etmektedir[10]:

> *"Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırk beş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir."*[11].

---

lıştıktan sonra üçüncü gün çalışmayarak dinlenmektedir. Bu çalışma şeklinde ayın her haftasında farklı çalışılmakta. örneğin dört gün çalışılan ayın üçüncü haftasında 45 saat aşılmadığından fazla mesai gerçekleşmemektedir. Bu nedenle davacının çalışması her hafta için ayrı ayrı belirlenmeli, fazla çalışma süresi haftalık olarak belirlendikten sonra çalıştığı hafta sayısı kadar hesap yapılmalıdır. Yazılı şekilde aylık çalışmanın fazla olarak tespiti ve sonra ortalama haftalık çalışma süresinin nazara alınması yerinde değildir.". Y9HD., 28.3.2008, 4429/6641, www.kazanci.com (5.11.2008). Aynı doğrultuda, Y9HD., 6.6.2005, 29701/20415, **Özcan**, 703; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca kural olarak haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle işçinin fazla çalışmaları gece çalışması veya denkleştirme ya da günlük çalışma kararlaştırılmamış ise haftalık esasa göre belirlenmelidir. Hesaplamanın her hafta için belirtilen fazla çalışma sürelerine göre yapılması gerekirken, her iki haftanın ortalaması alınmak suretiyle ve haftalık 12 saat için fazla çalışma ücreti hesaplanması hatalıdır.". Y7HD., 28.5.2014, 4246/11488, Çalışma ve Toplum, 2015/46, 234.

[8] "4857 sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, öncelikle, davalı işyerinden hafta içi normal mesai saatlerinin kaçta başlayıp kaçta bittiği, hafta tatilinin ve normal çalışma günlerinin kaç gün olduğu saptanmalı, nöbet çizelgeleri yıl ve ayları denetlemeye elverişli şekilde belirtilerek çeşitlilip dosya içine konulmalıdır.", Y9HD., 22.3.2007, 22706/8208, www.kazanci.com (19.6.2015); "Denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda işçi bazı haftalarda 45 saati aşarak çalışsa da bu çalışmalar fazla çalışma sayılamaz. Kural olarak 24 saat çalışan işçinin günde 14 saat çalışacağı kabul edilecektir. Ancak bu durumda da günde 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır. Sağlık hizmetlerince çalışan işçinin hafta içindeki 15 saatlik çalışmasında 3 saat; hafta sonu 24 saatlik nöbetinde ise 4 saat dinlenme arası vereceği kabul edilmelidir.", Y7HD., 17.2.2015, 11060/7004, İBD, 2016/90, 404 vd. Y9HD, 29.5.2017, 19327/9169; Y22HD, 25.10.2017, 17890/22849, Çalışma ve Toplum, 2018/2, 1113.

[9] Y9HD., 15.5.2007, 6064/15197 karar metni ve eleştirisi için bkz. Ali Cengiz **Köseoğlu**, Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 117 vd.

[10] Y22HD., 6.7.2012, 12292/15986, www.kazanci.com (24.6.2015); "Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Somut olayda bilirkişi davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiğini haftada 3 gün çalışacağından Hukuk Genel Kurulunun içtihadı gereği 24 saatlik çalışmacı ara dinlenme sonrası çalışma süresinin 14 saat olduğu dikkate alındığında 42 saat çalışacağından çalışma süresi 45 saatin altında kaldığından fazla çalışma alacağı bulunmadığını belirtmiş Mahkemece fazla çalışma alacağı reddedilmiştir. Yirmidört saat çalışıp yirmidört saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta üç gün diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük onbir saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk hafta (3x3=9) dokuz saat takip eden hafta ise (4x3=12) oniki saat fazla çalışma yapmaktadır.", Y7HD., 3.11.2014, 9338/20048 Çalışma ve Toplum, 2015/4, S. 47, 386. Y9HD., 23.3.2017, 8424/4718, www.kazanci.com (15.5.2019). Bu yöndeki kararlar için bkz. **Süzek**, 801,

İşK.69/3'te 4.4.2015 tarih 6645 sayılı Kanunun 37. maddesi ile değişiklik yapılmıştır. Bu hükme göre, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir[11].

Her bir fazla çalışma için verilecek ücret çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli (İşK.41/2)[12]; fazla sürelerle çalışmalarda ise, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir (İşK.41/3)[13]. Kanundaki bu düzenleme nispi emredici nitelikte olup sözleşmelerle artırılabilir[14].

İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işçinin fazla çalışma karşılığı ücretinin asıl ücrete dâhil olduğunun kararlaştırılması halinde, Yargıtay bu ücretin yasal sınır olan yıllık iki yüz yetmiş saatlik çalışmaya karşılık olduğu ve bunu aşan çalışması için fazla çalışma ücreti isteyebileceği görüşündedir[15] [16].

---

dn.56. . Y9HD., 31.1.2017, 9628/1010. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.55, 2276-2279; Y22HD., 25.10.2017, 18926/22877; Y9HD, 9.11.2017, 15407/17938; Y9HD, 31.1.2017, 9628/1010.

[11] Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Mahmut **Kesici**. Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması. Çalışma ve Toplum, 2015/47, 221 vd.; Baki Oğuz **Mülayim**. İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016. 151 vd.; Sevgi **Dursun Ateş**, Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Döneminde Yapılan Çalışmalar, Leça İHSGHD. C.16. S.61. 2019. 83 vd.; Baki Oğuz **Mülayim**. Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi, Leça İSGHD., 2017/55, 1183 vd.

[12] Yargıtay'a göre, fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde, her dönem ücreti ayrı olarak dikkate alınmalı, son ücret üzerinden hüküm kurulmamalıdır. Y9HD., 16.3.1999, 3265/5424. İşveren Dergisi. Mayıs 1999. 16; Y9HD., 16.1.2002, 1547E/261, İşveren Dergisi, Mart 2002, 21, 22. Y9HD, 9.11.2017, 17118/19360.

[13] Saat ücreti dışındaki gündelik, haftalık, aylık olarak zamana göre belirlenen diğer ücret şekillerinde, saat ücreti hesaplandıktan sonra bulunacak miktar Kanunda ifade edilen yüzdelere göre artırılır. Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde, parça başına veya yapılan işin tutarına göre ücret ödenen işlerde, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve ödenmesi ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (FÇY.4/3.4).

[14] **Günay**. Fazla Saatlerle Çalışmanın, 7; **Süzek**. 805; **Çelik Caniklioğlu/Canbolat**, 704; Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**. 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Arslankoylu'ya Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, 244.; **Mollamahmutoğlu Astarlı /Baysal**. İş Hukuku Ders Kitabı, 356.

[15] "Sözleşmenin anılan hükmü, yılda 270 saate kadar fazla çalışmaların aylık ücretin içinde olduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Böyle olunca davacının yılda 270 saati aşan fazla çalışmaları bakımından hesaplama yapılması suretiyle sonuca gidilmesi gerekir.", Y9HD., 20.11.2007, 26362/34644, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücretinin İçerisinde Olduğunun Kararlaştırılması, Tekstil İşveren, Ağustos 2008, Hukuk Eki 26, 2, 3. Aynı yönde, Y22HD., 25.6.2014., 10617/19175, www.kazanci.com (21.4.2015); Y9HD., 23.9.2013, 6379/23516; Y9HD. 7792/15535;, Y9HD., 3.4.2012, 32074/11113; Y9HD., 23.9.2013, 6379/23516. www.kazanci.com (21.4.2015). Y9HD., 04.6.2013, 12175/17024, www.kazanci.com (21.4.2015); Y9HD. 4.4.2012. 32074/11113, www.kazanci.com (21.4.2015); Y22HD., 11.4.2013, 20365/7620. www.kazanci.com (21.4.2015); Y9HD., 29.4.2013, 7312/12619, www.kazanci.com (21.4.2015); Y9HD., 4.2.2013, 45031/3994, bkz. **Özcan**. 704-729. "İşçinin ücretinin asgari ücreti aşması durumunda fazla çalışmaların aylık ücretin içinde ödendiği kuralına yer verilmelidir.", Y9HD., 2.4.2014. 6403/11175, Çil, 2013-2014 İlke Kararları, 844: "Fazla çalışma ücretinin aylık ücret içinde ödenmesi halinde her ay 22.5 saatlik fazla çalışma ücreti ödendiği kabul edilmeli, bakiyesi hesaplanmalıdır. Yıllık 270 saatlik fazla çalışma ödemesinin yılın ilk bölümünden düşülmesi doğru olmaz.", Y9HD., 5.2.2014. 54067/3471, Çil. 2013-2014 İlke Kararları. 887: "Davacı satış şefi olup, satışlar üzerinden belirli bir prim almaktadır. Bu prim mesai yapılsın veya yapılmasın alınmaktadır. Davacı dışarda pazarlamacılık usulü ile cezp satış temsilcisi konumunda değildir. Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücretdir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir. Fazla mesai ise kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kanunda yazılı şartlar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. İşçi fazla mesai yapsın yapmasın prim ödemesi var ise bu ek ücret hak kazanır. İşçinin fazla mesai yapması halinde ödenen primin fazla mesai ücretini de kapsadığı ve bu nedenle mahsubu gerektiği gerekçesi isabetli değildir. Davacının 16.05.2005-01.06.2006 tarihleri

Olayda toplu iş sözleşmesi ile fazla sürelerle çalışma için %50; fazla çalışma için %80 artırılmış ücret öngörülmüştür. İşçi lehine olan bu düzenleme geçerlidir.

3- İşçinin, günlük normal çalışma süresini veya haftalık çalışma süresini aşan çalışmasının fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için, bu çalışmanın işverenin açık veya örtülü bir isteği ile yapılması gerekir. İşverenin bu yolda bir talebi veya bilgisi olmadan işçinin normal çalışma süresini aşan çalışma yapması, fazla çalışma olarak kabul edilemez[17].

İşçinin normal çalışma süresini aşan çalışmasının, fazla çalışma olarak nitelendirilebilmesi için, işverenin bu yöndeki isteğinin açık olması zorunlu değildir. Örneğin, işverenin işçiden ancak fazla çalışma yapılarak bitirilebilecek bir iş istemesi yeterlidir[18].

Yargıtay çalışma saatlerini kendi belirleme yetkisine sahip olan işçinin fazla çalışma taleplerini yerinde görmemektedir[19] [20]. Ancak Yargıtay yönetici pozisyonunda ol-

---

arası haftada 9 saat fazla mesai ücreti, 01.06.2006 tarihinden sonra ise yılda 270 saat fazla mesai ücretin içinde olması nedeni ile mahsup edilerek bakiye kalan fazla mesai ücreti prim ödemesi dikkate alınmadan hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile fazla mesai ücret alacağının reddi hatalıdır.", Y9HD., 9.2.2015, 8148/4634, Çalışma ve Toplum, 2015/3, S. 46. 346. "Taraflar arasında imzalanan 29.09.2006 ve 01.12.2008 tarihli iş sözleşmelerinin ikinci maddesinde fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu açıkça belirtilmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının günde 10.5 saat çalıştığı kabul edilerek günlük 8 saati aşan 2.5 saatlik kısım fazla çalışma alacağı olarak hesaplanmışsa 5953 sayılı Yasanın ek 1. maddesinde fazla çalışmanın günde 3 saati aşamayacağı yönünde kurala yer verilmiş olup iş sözleşmesi hükmünün günde 3 saate kadar fazla çalışmayı kapsadığı kabul edilmelidir. Somut olayda davacının haftalık fazla çalışma süresi 15 saat olup günlük 3 saatlik sınır aşılmamıştır. Böyle olunca davacı gazetecinin fazla çalışma ücretine hak kazanması söz konusu olmaz. Mahkemece fazla çalışma ücreti ile yüzde beş fazlasına dair taleplerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 12.5.2015, 3662/948, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 948; Y22HD., 16.2.2016, 11068/2801, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Yıllık 270 Saate Kadar Fazla Çalışmaların Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükmünün Haftalık Ya Da Aylık Periyotlarla Uygulanması, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2017/112, 2 vd.; Y9HD., 5.7.2018, 924/5604.

[18] Doktrindeki başka bir görüşe göre fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğunun kararlaştırılması ancak işçinin yazılı onayı ile olabilir. İşyeri uygulaması, personel yönetmeliği veya toplu iş sözleşmesi ile böyle bir onay verilemez. "Benzer biçimde, işçi sendikasıyla işveren/işveren sendikası arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil eden bir hükme yer verilmesi; toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçileri bağlamaz.", Emre **Ertan**, Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi, Sicil IHD., 2015/34, 123. Ayrıca bkz. Namık **Hüseyinli**, İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Sonuçları, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/136, 14 vd.

[17] **Ekonomi**, 305; **Narmanlıoğlu**, 645; **Tunçomağ**, 156; **Centel**, 233.

[19] Y9HD., 19.2.2002, 17553/2912, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2003, 36. 37; **Centel**, 233; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 700. YHGK., 3.3.1982, 9-1702/932, İşveren Dergisi, Ocak 1983, 13-14.

[20] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 706; Muhittin **Astarlı**, Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış), İÜHF. İş Dünyası ve Hukuk, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, 53 vd.; Y9HD., 4.12.2006, 13579/31852, karar metni ve incelemesi için bkz. Hatice Duygu **Özer**, Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır Mı?, Çalışma ve Toplum, 2007/3, 143 vd.; "Taraflar arasında, davacı işçinin fazla çalışma ücreti alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, çalışma gün ve saatlerini kendisi belirlediğinden, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Davacının, davalıya ait işyerinde şantiye şefi olarak çalıştığı sabit olup, görev ve pozisyonu çerçevesinde günlük çalışma saatlerinin kendisi tarafından belirlendiğinin kabulü gerekir.", Y22HD., 4.3.2014, 5165/4745; Y7HD., 4.3.2014, 851/5055, www.kazanci.com (21.4.2015). Aynı doğrultuda, Y9HD., 25.6.2012, 17782/24306; Y22HD., 30.5.2013, 23949/12920; Y22HD., 30.5.2013, 22220/12935; Y22HD., 4.6.2013, 18802/13532, **Özcan**, 702-729. Y9HD., 10.7.2014, 31678/24485; 30.6.2014, 27740/22316; 2.6.2014, 14639/17849 Y7HD., 9.5.2014, 27533/10307; Y22HD., 24.4.2014, 8533/9545; Y9HD., 24.3.2014, 535/9666; Y22HD., 14.3.2014, 6265/6028; Y9HD., 13.3.2014, 3627/8335; Y22HD.,

sa dahi söz konusu işçiye aynı işyerinde emir ve talimat veren bir başka yönetici veya şirket ortağı olması halinde aksi yönde karar vermektedir[21].

İşverenin bilgisi dışında, işyerinde normal günlük çalışma süresinden sonra da çalışmaya devam eden işçinin fazla çalışma ücreti istemesi yerinde değildir.

4- İşyerinde fazla çalışma yapılmasına karar verecek kişi, işveren veya işveren vekilidir. İşverenin, işyerinde işçileri normal çalışma süresinden sonra da çalıştırabilmesi için, işçinin buna onay vermesi gerekir. Bir diğer ifade ile işçinin onayı olmaksızın, işveren işçiyi fazla çalışma yapmaya zorlayamaz.

İşyerinde fazla çalışmanın uygulanmasını isteyen işverenin işçinin onayını alması şarttır (İşK.41/7). Fazla Çalışma Yönetmeliği ile fazla çalışma ihtiyacı olan işverence onayın her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınacağı ve işçi özlük dosyasında saklanacağı düzenlemesine yer verilmişti. Ancak Yönetmeliğin 9. maddesinde 2017 yılında yapılan değişiklik sonucu işçiden her yıl başında yazılı onay alınması uygulaması kaldırılmıştır. Bununla birlikte Yönetmelikte işçiye otuz gün önceden yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla vermiş olduğu onayı geri alma imkânı verilmiştir[22]. Yönetmeliğin söz konusu maddesine göre, "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 otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir" (FÇY.9/2).

2273/5963; Y7HD., 4.3.2014. 851/5055; Y7HD., 3.3.2014, 21169/4936, Y7HD., 30.1.2014. 16814/1347; Y9HD., 13.12.2013, 54184/33198; Y9HD., 2.4.2013, 9654/10812. Çil, 2013-2014 İlke Kararları, 815-858; Y9HD., 6.3.2014, 2946/7424. Çalışma ve Toplum, 2015/44, 414: "... davacının mağazalar koordinatörü olarak çalıştığı taraflar arasında tartışmasız olup yaptığı iş ve ücreti dikkate alındığında çalışma saatlerini kendisinin belirlediği ortadadır. Bu nedenle davacının fazla mesai talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD. 5.4.2018. 13475/7753.

[21] Yargıtay tarafından, belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan işçiler açısından, prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığının araştırılması ve bu durumda işçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücreti tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bkz. Y9HD., 4.6.2013, 12174/17023; Y7HD., 5.6.2013, 2889/10517, www.kazanci.com (22.4.2015). Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015 yılından itibaren görüş değiştirmiş ve "İşçi fazla mesai yapsın yapmasın prim ödemesi var ise bu ek ücrete hak kazanır. Ancak bu şekilde çalışan işçi fazla mesai yaptıkça buna bağlı olarak prime de fazladan hak kazanacağından, bir anlamda yüzde usulü çalışmanın kabulü gerekecektir. Bu durumda ise davacının fazla mesai ücretinin sadece % 50 zamlı kısmının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Fazla mesai ücretinin % 150 zamlı hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır" sonucuna ulaşmıştır. Y9HD., 24.3.2015, 521/11699. Bu yönde Y9HD., 23.3.2017, 8424/4718, (www.kazanci.com).

[22] "... üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir.", Y9HD., 13.2.2018, 22482/2599.

[22] Keser'e göre, işyerinde fazla çalışma yapılması ihtiyacı ortaya çıkması durumunda, işçinin vermiş olduğu onayı otuz gün önceden haber vermek suretiyle geri alması veya fazla çalışmaya onay vermemesi işyerinde olumsuzluklara neden olmuşsa işçinin davranışlarından kaynaklanan bir fesih sebebi olarak kabul edilebilecektir. Yazar, işçinin davranışının geçerli sebep olarak kabul edilebilmesi için davranışının kusurlu olması şartının aranmayacağını ve işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesinde işverenin eşit davranma borcunun da göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir. Hakan Keser, İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2018/39, 34-35.

1475 sayılı Kanun dönemindeki işverenin Bölge Müdürlüğü'ne başvurarak fazla çalışma izni alması zorunluluğu, 4857 sayılı Kanunla kaldırılmıştır.

İşçi fazla çalışma onayı verdikten sonra artık, her fazla çalışma öncesinde işçinin onayının alınmasına gerek yoktur. Bununla birlikte, işçinin fazla çalışma yapmamasını haklı kılan makul özrünün bulunması halinde, işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamaz. İşçinin sağlığının fazla çalışmaya elverişli olmaması ve bu hususu doktor raporu ile belgelemesi halinde durum böyledir. İşçinin fazla çalışma yapmaya önceden onay vermesine rağmen, haklı bir mazereti olmaksızın fazla çalışma yapmaktan kaçınması, iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil eder. Bu durumda işveren, işçinin iş sözleşmesini İşK.25/II,e uyarınca feshedebilir[22]. İşçinin fazla çalışmaya katılmamasının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı hususu, her olay açısından ayrı ayrı değerlendirilmelidir[24].

Yargıtay'a göre,

> *"Dairemiz uygulamasına göre işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli neden kabul edilmektedir."*[25].

Sonuç olarak, F'nin fazla çalışma yapmamasını haklı kılan bir nedeni olmadığı takdirde, fazla çalışmaya katılmaması iyiniyet kurallarına ve işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil eder ve işveren, işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirebilir.

5- Fazla çalışma yaptığını ileri süren *işçi* bunu ispatla yükümlüdür. İşçi fazla çalışma yaptığını diğer delillerin yanı sıra tanıkla da ispatlayabilir[26]. Fazla çalışma ücre-

---

[22] **Ekonomi**, 305. Ayrıca bkz. **Keser**, Fazla Çalışma Onayı, 26.

[24] Yargıtay bir kararında, Pazar gününün işçinin hafta tatili olduğu ve işçinin o gün çalışacağına ilişkin bir muvafakatnamenin bulunmadığından bahsetmiştir. Y9HD., 15.12.2003. 10202/21982. Legal İHSGHD., 2004/2, 643-644. Kararı değerlendiren ve eleştiren **Ekmekçi**'ye göre, işçinin fazla çalışmaya ilişkin rızası, ancak yasaya uygun fazla çalışmalar için hüküm ifade eder. Hafta tatili verilmesi gereken bir günde yaptırılan çalışma Kanuna aykırı olduğu için, işçinin hafta tatilinde çalışacağına ilişkin rızası zaten kendisini bağlamaz. Bu bakımdan kararda, hafta tatilinde çalışılacağının kabul edildiğine ilişkin rızanın bulunmasından söz edilmesi hatalıdır. **Ekmekçi**, Yargıtay'ın 2003, 45, 46.

[25] Y9HD., 8.10.2007, 11936/29817. karar metni ve incelemesi için bkz. Eda **Karaçop**, İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa Da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edilemeyeceği, Legal İHSGHD., 2009/24, 1443: "Davalı işverenin arızi bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu nedenle işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızi bir durum olduğu, bu nedenle davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, davacının pazar günkü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmediği, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y7HD., 26.1.2015, 15543/584 Çalışma ve Toplum, 2016/48, 317.

[26] **Taşkent**, Yargıtay'ın 1984, 134; **Eyrenci**, Yargıtay'ın 1985, 115; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1986, 29; **Demir**, 41; Tanık ifadeleriyle sadece o işyerinde faaliyetin devam ettiği değil, iddia sahibi işçinin de fazla çalıştığının kanıtlanması gerekliği, işyerindeki çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan ta-

tinin ödendiğinin ispat yükü ise işverenin üzerindedir. Fazla çalışma ücretinin ödenip, ödenmediğinin ispatınca ücret bordroları da önemli yere sahiptir. Bordroların fazla çalışmanın ispatındaki rolü Yargıtay'ın çeşitli kararlarında esasa bağlanmıştır[27]. Bunlar:

- İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilir.

- Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir[28].

---

nıkların anlatımlarına değer verilemeyeceği yönünde bilgi için **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 310; İbrahim Halil **Şua**. Fazla Çalışmada İşçinin İspat Hakkının Sınırlandırılması, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91, 82 vd.

[27] "... Davacı işçi ispat yönünde işverenden sadır olan ve işverenin imzasını taşıyan yazılı bir delil bulunmadığından, hesaplama yazılı delillere göre yapılmamıştır. Bu durumda davac işçiye fazla çalışma ücreti tahakkuku yapılarak imzalı bordro karşılığı ya da banka hesabına ödeme yapılan dönemlerin hesaplama dışı tutulması gerekir. Davacıya yapılmış olan fazla çalışma ödemelerinin miktar olarak düşülmesi yerinde değildir.", Y9HD., 04.3.2014, 5696/6790, www.kazanci.com (18.4.2015); "Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. İmzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödenciği varsayılır. İşçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.", Y7HD., 24.2.2014, 23202/4379; Y7HD., 13.3.2014, 20343/5930, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 848; Y9HD., 11.2.2014, 360 3905, **Çil**. 2013-2014 İlke Kararları, 852; "İhtirazı kayıt cermeyan edilmeksizin fazla mesai ücreti alınan aylar için artık onun dışında fazla mesai yapıldığı iddiası ileri sürülerek bir iddiada bulunulamaz. Ancak ihtirazı kayıt konulan aylar ile fazla mesai ödemesi bulunmayan aylar için böyle bir istekte bulunulabilir.", Y9HD., 3.4.1989, 2635/3043, Yargıtay Kararları II, 141, 142; aynı doğrultuda, Y9HD., 4.6.1992, 5498/6019, Çimento İşveren, Eylül 1992, 36; Y9HD., 12.2.1991, 11496/2306, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.4, Ekim-Aralık 1991, 615; Y9HD., 21.3.2008, 939/5619, www.kazanci.com (5.11.2008); Y9HD., 19801/353, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Aynı Sütun Açılmış Bordrolarda Ücretin Ödendiğinin İspatı, Tekstil İşveren, Nisan 2002, 34 vd. "İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından çeçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazı kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.", Y22HD., 6.2.2014, 2970/1512, Çalışma ve Toplum, 2015/44, 570; Y22HD., 6.3.2014, 6818/4871, Çalışma ve Toplum, 2015/46, 482; Y22HD., 9.4.2014, 7874/7561, Çalışma ve Toplum, 2015/46, 479; Y22HD., 19.2.2015, 32844/5571, Çalışma ve Toplum, 2015/47, 575; Y7HD. 18.2.2014, 25434/4132, IBD., 2015/89, 400; Y9HD., 2.6.2014, 14357/17689, IBD., 2015/89, 292.

[28] "... fazla mesai sütunu olması ve orada fazla mesai tahakkuku bulunmaması işçinin o aylarda fazla mesai yapmadığını göstermez. Aylık normal ücret alınırken bu konuda ihtirazı kayıt ileri sürülmemiş olması da bu durumu değiştirmez. Yargıtay içtihatları bu yöndedir. İşçi ancak fazla mesai ödemesi bulunan aylar için ödenenden fazla mesai yaptığını iddia ederek istekte bulunamaz.", Y9HD, 7.11.1989, 6473/9596, Yargıtay Kararları II, 143. Ayrıca bkz. Y9HD., 20.9.1996, 5981/17572, Tekstil İşveren, Ocak 1997, 16; Y9HD., 30.9.1996, 6861/18320, Çimento İşveren, Kasım 1996, 27. Yargıtay'ın bu kararlarda yer alan görüşü **Soyer** tarafından haklı olarak eleştirilmektedir. Yazara göre, bordroda görünenden daha çok çalışmış olan işçinin fazla çalışma ücretini ön koşulsuz olarak alması, fazla çalışmaya ilişkin hakkından feragat ettiği anlamını taşımaz. Böyle bir durum sadece, bordroda gösterilen süre kadar çalıştığının delili olabilir; fakat işçi, daha çok fazla çalışma yaptığı yönündeki iddiasını daima kanıtlayabilir. Oysa ön koşulsuz imzayı feragat saymak, ona ispat hukuku dışında bir etki tanımak anlamına gelir ki, böyle bir düşünceyi isabetli saymak mümkün değildir. Bkz. **Soyer**. Yargıtay'ın 1997, 42. Aynı görüş için bkz. Erol **Akı**. Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, 34.

- İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ön koşulunun (ihtirazı kaydının) bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir.

- Bordroların imzalı ve ön koşulsuz olması durumunda bile işçi bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlayabilir.

Geçmişe dönük olarak fazla çalışma ücreti talebinde, her fazla çalışma karşılığının ait olduğu dönemdeki ücrete göre hesaplanması gerekir.

Özellikle uygulamada mahkemelerde yazılı delil olmaması halinde fazla çalışma tespitlerinin çoğuna tanık beyanları ile hükmedildiği görülmektedir[29].

Yargıtay'a göre fazla çalışmanın takdiri delille ispatlanması halinde hakkaniyet indirimi (takdiri indirim) yapılmalıdır[30]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017 yılında ver-

---

[29] Yargıtay'a göre, fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Y9HD., 21.3.2008, 923/5603, www.kazanci.com (5.11.2008); Y9HD., 19.2.2002, 17563/2512, Tekstil İşveren, Şubat 2003, 36, 37; Y9HD., 3.3.2004 13734/4072, Legal İHSGHD., 2004/3, 1028; Y9HD., 15.1.2001, 14922/137, Çimento İşveren, Mart 2001, 67. Öte yandan bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Y9HD., 23.1.2014, 51470/1492, www.kazanci.com (18.4.2015). İşyerlerinde puantaj kaydının tutulması halinde Yargıtay'a göre tanık beyanlarına geçilmeden önce puantaj bilgilerinin detaylı olarak incelenmesi gerektiği, puantaj kayıtlarına göre bir sonuca varılmasının olanaklı olduğu durumlarda, tanık beyanlarına itibar edilerek yapılan fazla mesai hesaplaması doğru olmayacaktır. Y7HD., 16.1.2014, 15259/415, www.kazanci.com (15.4.2015). Öner **Eyrenci**, Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, 459-473; Merve **Göksel**, Fazla Çalışmanın İspatı, Leçal İHD., 2009/23, 1013-1034. Yargıtay'a göre işyeri kayıtlarının tutarsız ve sahte olduğu hallerde tanıkla sonuca gidilmesi gerekir. Y9HD, 29.12.2017, 18257/22166. Yüksek mahkeme, davacı işçi ile menfaat birliği olmayan tanık beyanlarına itibar edilmesi gerektiğini öngörmektedir: Y22HD, 8241/10976; Y9HD, 18.2.2017, 27559/21632; Y9HD, 22.5.2017, 4926/8492; Y22HD, 14.12.2017, 17708/21409.

[30] "Uyuşmazlık, fazla mesai ücretinden %30 hakkaniyet indirimi yapılması gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, işyeri puantaj kayıtlarında işe giriş ve çıkış saatleri belirtilmeden haftada 6 gün çalışıldığının kayıtlı olduğu dikkate alındığında, fazla çalışma olgusu, kesin delillerle değil, tanık beyanlarıyla kanıtlanmıştır. Bu durumda, bilirkişi raporunda belirlenen fazla çalışmadan, %30 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak, fazla çalışma ücreti alacağının tespit edilmesi gerekirken, puantajların saat kayıtlarını ihtiva etmemesi ve sadece çalışılan günler olarak tanzim edilmiş olmasının sonuca etkisi olmadığı gerekçesiyle kararda direnilmesi isabetsizdir." YHGK, 14.5.2014, 9-1643/649, www.kazanci.com.tr (15.4.2015). Ayrıca bkz Y22HD., 16.9.2013, 26307/18846, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); Y7HD., 27.2.2014, 19372/4795, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); Y9HD., 24.9.2013, 6630/23908, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 4.2.2009, 9-2/48, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 4.11.2009, 9-419/475, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 5.5.2010, 9-239/247, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 6.4.2011, 9-748/60, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 27.4.2011, 9-41/237, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 14.11.2012, 9-844/794, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK., 19.6.2013, 9-1685/852, www.kazanci.com.tr (15.4.2015); YHGK, 14.5.2014, 9-1643/649, www.kazanci.com.tr (15.4.2015). "Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir." Y7HD., 19.1.2015, 13018/3, Çalışma ve Toplum, 2016/48, 343. "Mahkemece fazla mesai, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinde % 50 takdiri indirim yapılması hakkın özünü etkileyecek nitelikte olup, fazladır. Mahkemece daha makul oranda indirim yapılması gerekirken %50 oranında indirim yapılması hatalıdır. Hükmedilen miktarların net mi, yoksa brüt mü olduğunun hüküm fıkrasında belirtilmemesinin infazda tereddüde yol açacağının düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 16.2.2015, 10948/6678, Çalışma ve Toplum, 2016/48, 388. Aynı yönde bkz. Y22HD., 4.7.2017, 16029/1595;. Y22HD., 6.12.2017, 22726/27956, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2,

diği bir kararında bu tür indirimler için "karineye dayalı makul bir indirim" ifadesinin daha doğru olacağını belirtmiştir[31].

Sonuç olarak, fazla çalışmaya ilişkin sütunu boş bulunan ücret bordrosunu imzalayan G, daha sonra fazla çalışma yaptığı halde, kendisine fazla çalışma ücreti ödenmediğini iddia ve ispat edebilir.

6- Çalışma sürelerinin düzenlendiği İş Kanununun 63 vd. maddelerinde çalışma süreleri ayrıntılı şekilde düzenlenmiş ancak çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Buna karşılık İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesine göre, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir"[32].

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, çalışma süresi kavramı sadece işçinin fiilen çalıştığı süreyi ifade etmez. Bu nedenle, işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre çalışma süresidir. İşverenin bu süre içinde işçiyi fiilen çalıştırıp çalıştırmamasının bir önemi yoktur; işçinin işgücünü işverenin emrinde hazır tutması yeterlidir[33].

O halde her şeyden önce çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre, diğer deyişle fiili çalışma süresidir. Ancak İş Kanununun 66. ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesi gereğince işçinin işinde fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan "çalışma süresinden sayılan haller" veya "farazi çalışma süreleri" de iş süresinden sayılır[34]. Buna karşılık ara dinlenmesi (İşK.68) çalışma süresinden sayılmaz.

Farazi iş süresi olarak adlandırılan hallerden birisi de, "Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarımı ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri ge-

---

1080-1081. Geniş bilgi için bkz. Cumhur Sinan **Özdemir**. Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/12, 82 vd.; Sami **Narter**. İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çalışması Sorunu, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/9. 23 vd.

31 "Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında öncelikle hüküm altına alınan fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarından yapılacak indirim için "takdiri indirim" ya da "hakkaniyet indirimi" kavramlarının kullanılmasının doğru olup olmadığı hususu tartışılmıştır. Bilindiği üzere fazla çalışma ve tatil ücreti alacaklarından indirim yapılması konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu uygulama Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ile benimsenmiştir. Yargıtay kararlarında istikrarlı olarak işçinin uzun süre aynı şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı, işçinin izinli, mazeretli ve tatil günlerinde dinlenme hakkını kullanmadan yıllarca sürekli çalıştığının düşünülemeyeceği göz önüne alınarak hüküm altına alınan fazla çalışma ve tatil ücreti alacaklarından dosya içeriğine uygun bir indirim yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Aksine bir kabul yani "takdiri indirim" adı altında indirim oranın tamamen mahkemece takdir edilmesi gerektiği düşüncesi, uygulama ile varılmak istenen amaç ile bağdaşmayacağı gibi işçinin hakkına ulaşamaması tehlikesine de yol açabilecektir. İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izinli, mazeret izinli vs. sebeple çalışamadığı günler yılın yaklaşık olarak 1/3'üne tekabül ettiğinden kural olarak yapılacak indirimde bu oranın esas alınması isabetli olacaktır. Ancak işçinin hesaplanan fazla çalışma ve tatil çalışmalarında yıllık izin, mazeret izni ve tatil günleri dikkate alınmış ise indirimin daha az oranda yapılması gerekecektir. Açıklanan nedenlerle fazla çalışma ve tatil alacaklarından yapılacak indirimin "hakkaniyet indirimi" ya da "takdiri indirim "olarak nitelendirilmesi doğru olmayacaktır. İndirim, işçinin yılın belli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan "karineye dayalı makul bir indirim" ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı sonucuna varılmıştır." YHGK., 6.12.2017. 0-2698/1557.

32 RG., 6.4.2004. 25425.

33 **Centel**. 225; **Ekonomi**. 271; **Esener**. 191; **Arıcı**. 98; **Mollamahmutoğlu Astarlı/Baysal**. 1205 vd.; Ali Cengiz **Koseoğlu** Sibel **Kabul**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri. Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, 965-1025.

34 **Süzek**. 783. İş süresinden sayılan haller hakkında geniş bilgi için bkz. **Arıcı**, 99-105.

reken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında araçlarda geçen süreler" dir (İşK.66/I,f).

Buna karşılık, "işin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman" iş süresinden sayılmaz (İşK.66/II).

Görüldüğü üzere, her türlü iş için araçta geçen süre, iş süresinden kabul edilemez. Bunun için yapılan işin maddede belirtilenlerden birisi veya benzeri nitelikte olması gerekir. Bir diğer ifade ile yapılan iş, yol, köprü yapımı, onarımı gibi iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe başka sahalara geçen işlerden olmalıdır. Dolayısıyla, sabit bir işyerinde yürütülen işler hakkında bu işyerleri şehir ve kasabalar dışında veya işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzakta bulunsa dahi, işyerlerine gidiş ve gelişte araçta geçen süre iş süresinden sayılmaz[35].

Araçta geçen sürenin iş süresinden sayılması için ayrıca, işyerlerinin işçilerin yerleşim yerlerinden uzakta olması gerekir. Buradaki uzaklık ölçüsü, işçinin işyerine yaya gidemeyecek kadar uzak olması ve düzenli taşıt aracının bulunmaması olmalıdır[36]. Ayrıca hangi mesafenin uzak olduğu hususu her olayda, iyiniyet kuralları da esas alınarak belirlenmelidir[37]. Bu konuda son koşul, işçilerin işveren tarafından topluca götürülüp getirilmeleridir.

Yargıtay'a göre işçinin işyerine götürülüş ve getirilişi sırasında geçen sürenin iş süresinden sayılmaması emredici niteliktedir ve toplu iş sözleşmeleri ile bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı kararlaştırılamaz[38].

Olayda işyerinin, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzakta olması ve işverenin işçileri düzenli bir şekilde götürüp getirme yükümlülüğü altında bulunması, araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Çünkü yapılan işin niteliği, topluca götürülüp getirilmeye elverişli değildir. Sabit bir işyerinde çalışan işçileri işverenin sosyal amaçlarla götürüp getirmesi halinde, araçta geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz.

---

35 "İş Kanunu'nda işin yapıldığı yer olarak tanımlanan işyerlerini sabit ve belirli, değişebilir ve belirsiz işyerleri diye iki kategoriye ayıracak olursak 62/I.e maddesinde örnek olarak sayılan işyerleri hiç şüphesiz ikinci kategorideki işyerlerini kapsar. Bu işyerleri demiryolları, vesaire yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi, yapıldıkça ilerleyen ve özellikle ilerledikçe başka alanlara kayan ve değişen bir karakter ve nitelik gösterirler. Bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak mesafedeki işyerlerine nakledilmeleri işveren için de bir yükümlülük getirdiği gibi bunların toplu ve mukannen suretle götürülüp getirilmeleri esnasında araçta geçen süreler de günlük iş sürelerinden sayılacaktır. Fıkradaki her türlü iş deyimi ikametgâhlardan uzakta bulunan her türlü değişen işyerlerindeki işi ifade etmektedir. Buna karşılık işyeri sabit ve belirli ise, bunlar şehir ve kasabalar ya da oturulan yerlerden uzakta olsalar bile bu işyerlerine götürülüp getirilmeleri işin niteliğinden doğmayıp, aracaki mesafe ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım düşüncesinden kaynaklandığı için götürülüp getirilme esnasında yolda geçen süreler iş süresinden sayılmayacaktır. Yasama belgeleri ve HGK.nun 14.6.1972 günde 9-318 esas sayılı kararda oluşan düşünceler de aynı doğrultudadır.", Y9HD., 27.11.1984. 10535/104709, Yargıtay Kararları I, 281- 283. Bu konuda diğer Yargıtay kararları için bkz. **Taşkent**. Yargıtay'ın 1984. 130-132; aynı yönde Y9HD., 2.4.2002. 19721/5740. Legal İHSGHD., 2004/1, 245.

36 **Centel**. 231; **Ekonomi**. 287; **Narmanlıoğlu**. 630,631; **Cenberci**. 921 vd.

37 **Arıcı**. 105.

38 Y9HD., 27.11.1980, 14107/12267, TÜTİS, Mart 1981. 12-13; Ayrıntılı bilgi için bkz. M. Erdem **Özdemir**. İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD., C.54. S.3, 2005. 120.

7- 4857 sayılı İş Kanununun gerekçesinde açıklandığı üzere Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı Yönergesi'ne uygun olarak, işverenlerin çağın gerektirdiği rekabet gücüne kavuşmalarına da yardımcı olma düşüncesiyle çalışma sürelerinde esnekleştirme olanağı sağlanmıştır[39]. Buna göre, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (İşK.63/II). Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir (İşK.63/2).

Kanunda ifade edilen iki ya da dört aylık denkleştirme süresi, yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı ilk günden başlayarak aynı güne rastlayan iki ya da dört ay sonraki süre olarak anlaşılmalıdır[40]. Ancak Kanundaki süreler azami olup tarafların bu süreyi azaltma olanağı vardır[41].

Denkleştirme süresi içinde, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üstüne çıkarılabilmesi, başka bir deyişle, Kanunun madde gerekçesinde ve Yönetmelikte ifade edildiği gibi *yoğunlaştırılmış iş haftası*[42] uygulanabilmesi olanağı vardır[43]. Ancak denkleştirme uygulanan işyerinde ortalama olarak haftalık çalışma sınırı içinde kalınmış ve işçiye bazı günler on bir saatin üzerinde çalıştırma yapılmışsa bunun fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekir. İş Kanununun 41. maddesinde buna ilişkin bir düzenleme olmamasına rağmen, Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4/3. maddesinde "Günlük çalışma süresi her ne şekilde

---

39 **Çelik**,**Caniklioğlu**,**Canbolat**, 674; Devrim **Ulucan**, AB. Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek, Temmuz 2003, 61-62; Münir **Ekonomi**, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Orhim Seminerler Serisi, İstanbul 1986, 192 vd.; **Eyrenci**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, 231 vd.; Öner **Eyrenci**, İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği, Tühis, Mayıs-Ağustos 2001, 1-12; **Arıcı**, 61 vd.; Arif **Yavuz**, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara 1995, 18 vd.; Sebahattin **Şen**, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Mayıs 2000, 56 vd.; Ali **Güzel**, İş Hukukunda Yenilenen Yapılarma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 214 vd.; A. Can **Tuncay**, Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri, Mercek, Temmuz 1999, 67-82; Tankut **Centel**, Esneklik Uygulamaları ve Türkiye, Mercek 1999, 25-32; Gaye Burcu **Yıldız**, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, 203-231; Murat **Özveri**, Güvensizliğin Hukuku: Esneklik, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, 277-295; **Baycık**, Güvenceli Esneklik, 223-262.

40 **Çelik**,**Caniklioğlu**,**Canbolat**, 676.; **Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 346.

41 **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 157; **Soyer**, Çalışma Süresi, 187; **Çelik**,**Caniklioğlu**,**Canbolat**, 676. dn.23. Bu süreye ilişkin düzenlemenin emredici nitelikte olması nedeniyle, süreyi uzatan bir kararlaştırmanın geçersiz olduğuna ilişkin görüş için bkz. **Demir**, 203-204.

42 Kanunun 63. maddesine ilişkin gerekçede açıklandığı üzere, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı dağıtılması durumunda, işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa, işçinin haftalık çalışma süresi en çok (11x6) 66 saat; 5 gün çalışılıyorsa en çok (11x5) 55 saat olabilecektir. Bu şekilde yapılacak uygulamada fazla çalışma ücreti ödeme zorunluluğu olmayacaktır. Örneğin, haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi üç hafta boyunca toplam 55 saat çalışmışsa, sonraki üç hafta boyunca 35 saat çalıştırılarak haftalık çalışma süresi ortalama 45 saati aşmayacaktır. Dolayısıyla bu uygulama nedeniyle ücret ödeme zamanında ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Bölünmesi, Toprak İşveren, Haziran 2005, 12.

43 Gülsevil **Alpagut**, İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma Semineri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2006, 18; **Subaşı**, Çalışma Süreleri, 327, 328; **Çelik**,**Caniklioğlu**,**Canbolat**, 677; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, 156; **Eyrenci**,**Taşkent**,**Ulucan**, 287; **Süzek**, 780, 782; Murat **Engin**, Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 69 vd.

olursa olsun 11 saati aşamaz." ifadesine yer verilmiştir. Aynı maddenin son fıkrasında ise işçinin bu sınırları aşan sürelerde çalıştırılmasında "fazla çalışma" kurallarının uygulanacağı belirtilmiştir[44]. Buna göre bu hükmün hem haftalık çalışma süresinin aşılmasında hem de günlük on bir saatin üstünde çalışılmasında uygulanması, işçinin korunması ilkesine uygun düşer[45].

Tarafların yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması konusunda anlaşması, iş sözleşmeleriyle işçilerin onaylarının alınması suretiyle olabileceği gibi, işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde yahut toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle gerçekleştirilebilir[46].

---

[44] Yargıtay'a göre, her ay 10 gün ve günde 11 saati aşmayan, haftada 77 saat ve ikinci haftaya sarkan günlerde 33 saat çalışan işçinin kalan 20 gün için yaptığı çalışma, bu hüküm uyarınca, örtülü bir denkleştirmedir. Günlük 11 saati aşan çalışmalar ile haftalık 45 saatten fazla yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden, haftada 3 gün çalışılan haftalarda 11 saati aşan günlük 3 saat, haftalık 9 saat çalışmanın; haftada 4 gün çalışıldığında günlük 3, haftalık 12 saat çalışmanın fazla çalışma saati olarak kabulü gerekir. Bu durumda fazla çalışma sayılan çalışmalar dışındaki çalışma süresi, haftanın 3 günü çalışıldığında günlük 11 saatten 33 saati bulacağından, haftada 4 gün çalışıldığında ise günlük 11 saatten 44 saate ulaşacağından ve bu çalışma haftalık 45 saati aşmadığından denkleştirmeden söz edilemez. HGK. 14.6.2006, 9-374/382 ve Murat **Özveri**'nin eleştirisi için, Legal YKİ, 2006/2, 193-205; aynı karara ilişkin Murat **Engin**'in eleştirisi için, Sicil **İş** Hukuku Dergisi, Mart 2007, 69-75. "Günlük 11 saat çalışmaların üzeri denkleştirmeye tabi değildir. Günde 11 saati aşan çalışmalar doğrudan fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir.", Y22HD., 25.4.2014, 9302/9960; 13.9.2013, 24383/18744, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 909, 910; "1475 ve 4857 sayılı kanunlarda fazla çalışma süresinin haftalık çalışma süresi üzerinden belirleneceği düzenlenmiştir. Haftalık normal 45 saatlik çalışmayı aşan süreler fazla çalışma kabul edilmelidir. Ayrıca 4857 sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, öncelikle, davalı işyerinden hafta içi normal mesai saatlerinin kaçta başlayıp kaçta bittiği, hafta tatilinin ve normal çalışma günlerinin kaç gün olduğu saptanmalı, nöbet çizelgeleri yıl ve ayları denetlemeye elverişli şekilde belirtilerek çevirtilip dosya içine konulmalıdır", Y9HD., 22.3.2007, 22706/8208, Çalışma ve Toplum, 2007/15, 303, 304. Yargıtay, işçinin iki vardiyalı dönemdeki çalışması ile ilgili olarak, ilk gün 9, izleyen gün 15 saat çalışıp 24 saat dinlendiği, bunun 41 ve 63. maddelere göre örtülü bir denkleştirme olduğu ve sadece 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak sayılmayacağını karara bağlamıştır. Y9HD., 3.5.2007, 17647/14046, karara yönelik olarak Devrim **Ulucan**'ın eleştirisi için, Sicil **İş** Hukuku Dergisi, Eylül 2007, 5-10; aynı yönde YHGK., 18.7.2007, 9-582/557, Legal Hukuk Dergisi, Aralık 2007, 3830-3834. "...dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut olayda davacı, davalı Bakanlığa ait Diş Hastanesi'nde veri hazırlama görevliyle alt işveren işçisi olarak çalışmıştır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının, nöbete kalmadığı haftalarda 07.30-17.30 arasında bir saat ara dinlenmesi ile haftada 5 gün çalıştığı ve fazla çalışması olmadığı, ayda 2 sefer nöbet tutup ertesi günlerde dinlendiği haftalarda ise haftanın 3 gününde 1 saat ara dinlenmesinin düşülmesi ile günde 9 saatten 27 saat çalıştığı, 24 saat nöbet tuttuğu günlerde ise 4 saat ara dinlenmesi düşülmesi ile haftada 2 saat fazla çalışma yaptığı, başka bir dönemde ise haftada 5 gün 07.30-19.00 arasında ve ayda 2 cumartesi günü 09.00-17.00 arasında çalıştığı, 1 saat ara dinlenmesi ile haftada 8 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Dairemizin yerleşik kararlarına göre, 24 saat çalışıp ertesi gün dinlenme şeklindeki çalışmalarda, 24 saat mesaiden 10 saatin ara dinlenmesi kabul edilerek kalan 14 saatten 11 saati geçen 3 saatlik kısmın fazla çalışma olduğu kabul edilip fazla çalışma alacağı hesaplanmalıdır. Mahkemece, 24 saatlik mesaiden 4 saat ara dinlenmesi düşülerek fazla çalışma alacağının hesaplanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 13.1.2014, 51145/34, *www.kazanci.com* (19.4.2015). Günde 24 saat çalışma yapılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 14 saat olarak ve 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabulünün gerektiğine ilişkin Y9HD., 21.10.2008, 25716/28014, Çalışma ve Toplum, 2008/2, 241-244. Ayrıntılı bilgi için bkz. Seracettin **Göktaş**, İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 42-56.

[45] **Ekonomi**, Fazla Çalışma 162, 163; **Engin**, Denkleştirme Esası, 75.

[46] İşK.63/2'ye tarafların anlaşması konusunda herhangi bir şekil şartından söz edilmemiş olmasına rağmen İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 5'te denkleştirmenin ancak yazılı anlaşma ile mümkün olacağının hükme bağlanmasının, Yönetmeliğin Kanuna aykırı olamayacağından ve hükmün amacına uygun olarak esnekleşme yönünde yorumlanması gerekeceğinden, denkleştirmede yazılı şekil şartının aranmamasının uygun olacağı yönünde bilgi için bkz. **Süzek**, 780; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 223,

Denkleştirme süresi ile ilgili yukarıda verilen bilgiler ışığında toplu iş sözleşmesindeki hükmün geçerli olduğu söylenebilecektir. Çünkü denkleştirme süresi ile ilgili olarak yazılı olarak bir kararlaştırma söz konusudur ve denkleştirme süresi Kanundaki azami sürenin altında üç ay olarak belirlenmiştir.

224: **Alpagut**. İş Süreleri, 19-20. Nurşen **Caniklioğlu**, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Bölünmesi. Toprak İşveren. Haziran 2005, 9; Gaye **Baycık**, Çalışma Sürelerinde Güvence Esneklik Uygulamaları, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, C.20, S.1, Y. 2014, 237-238. Aksi görüş için bkz. Muhittin **Astarlı**. İş Hukukunda Çalışma Süreleri. Ankara 2008, 30); Sezgi **Öktem Songu**. Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007, 203; Kübra **Doğan Yenisey**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009. 72; Ece Sila **Hafızoğlu**, Çalışma Süreleri, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.II, Özel Sayı, C.15, S.1-2, Ocak-Şubat 2016. 135.

OLAY 23

HAFTA TATİLİ
ARA DİNLENMESİ
ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL

OLAY

İ'ye ait olan işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 19. maddesi şöyledir:

a) İşyerinde çalışan işçiler belirlenen sırayla Pazar günü işyerine gelip, çalışacaklardır. Buna karşılık haftanın bir diğer günü çalışmayacaklardır.

b) Fabrikada üretimin ara vermeden devam edebilmesi ve makinelerde meydana gelebilecek arızalara anında müdahale bulunulabilmesi amacıyla her gün üç işçi öğle yemeklerini, fabrikada makinenin başında yiyecek ve makineleri izleyecektir. Bu işçilere bir saat ücreti tutarında fazla ödeme yapılacaktır. Ara dinlenmesi sırasında serbest olan diğer işçilerin de işyerinden ayrılmaları yasaktır.

c) Genel tatil günlerinde işyerinde çalışmaya devam edilir.

SORULAR

1- Toplu iş sözleşmesindeki hükmü de dikkate alarak, işçilerden A'nın Pazar günü çalışması ancak haftanın bir başka günü dinlenmesi halinde Pazar günü çalışması için ek ücret isteyebilir mi?

2- İşçilerden B, ara dinlenmesi sırasında makinenin başında bulunmasının fazla çalışma olduğunu; bu nedenle ücretinin artırılarak ödenmesi gerektiğini iddia etmektedir. B'nin bu isteği yerinde midir?

3- Pazarlama ünitesinde saat ücreti ile çalışan C, Cumartesi gününün pazarlama ünitesinde çalışanlar açısından hafta tatili günü teşkil ettiğini ve kendisine çalışmadığı halde, bir günlük ücret ödenmesi gerektiğini iddia etmektedir. C'nin bu isteği yerinde midir?

4- Genel tatil günlerinde, işyerinde çalışmaya devam edileceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü yerinde midir?

5- İşyerinde çalışan işçiler, Kurban Bayramı'nın ilk gününün Pazar günü ile çakıştığı gerekçesiyle, hafta tatili ücreti dışında ayrıca genel tatil ücreti talep etmişlerdir. İşçilerin bu istekleri yerinde midir?

6- D, haftanın altı günü işe gelmekte ve her gün dört saat çalışmaktadır. D, işverenden hafta tatili ücreti istemiş ancak bu istek işveren tarafından uygun görülmemiştir. D'nin hafta tatili ücreti isteği yerinde midir?

CEVAPLAR

1- Hafta tatili, iş kanunlarındaki düzenlemelerin yanı sıra 1924 tarih ve 394 sayılı *Hafta Tatili Kanunu* ve 17.3.1981 tarih ve 2429 sayılı *Ulusal Bayramı ve Genel Tatiller Hakkında Kanun* ve 2011 tarih ve 6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu*'nda düzenlenmekteydi. Hafta Tatili Kanunu ile işyerlerinde faaliyetin hafta tatil günlerinde durdurulması ve haftada altı iş günü çalıştırılan işçilere bir gün hafta tatili verilmesi öngörülmüştü (HTK.1, 2). Ancak Hafta Tatili Kanunu 18.6.2017 tarih ve 7033 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Böylelikle işyerlerinin haftada bir gün kapatılması ve çalışmak zorunda olan işyerlerinin de belediyeden ruhsat alma yükümlülüğü sona ermiş ve işyerlerinin haftanın her gününde çalışmasına olanak sağlanmıştır[1].

İşçilere yedi günlük dönem içinde kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenme süresinin verilmesi zorunludur. Bir diğer ifade ile altı gün çalışan işçi, bir günlük tatil hakkına sahiptir. Kural olarak hafta tatili günü, Pazar günücür (UBGT.3/A). Ancak Pazar günü çalıştırılan işçlere, değişimli olarak o hafta içinde bir gün hafta tatili verilmesi zorunludur. İşK.46'ya göre, "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.". Bu durumda, işçinin Pazar günü çalışmasının, diğer iş günlerinde çalışmasından herhangi bir farkı yoktur. Dolayısıyla Pazar günü çalışan işçinin hafta arasında tatil yapması halinde, işçinin tatil yaptığı gün o işçi açısından *hafta tatili* niteliği kazanır[2].

Yukarıda da belirtiğimiz gibi hafta tatili kesintisiz yirmi dört saatlik bir süredir. Bu sürenin kesintisiz kullanılması gerekir. Yargıtay'a göre,

> *"...Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır."*[3].

Pazar gününde çalışan, ancak haftanın bir başka işçününde hafta tatili yapan işçinin, Pazar günü çalşması, bu çalışmasını fazla çalışma haline getirmez ve işçi Pazar günü için ayrıca hafta tatili ücreti isteyemez[4] [5].

---

1 Geniş bilgi için bkz. Tuğba **Çiçek Usta**. Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri, Ankara 2016. 39 vd.

2 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 718 vd.; **Çenberci**. 618; **Ekonomi**. 324; **Esener**. 207; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 338; **Süzek**. Yargıtay'ın 2001, 53; **Tunçomağ/Centel**. 173 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 376.

3 Y9HD., 27.3.2013, 1122/10294.

4 İş Kanunu hafta tatilini düzenlemiş olmasına rağmen, uygulanması açısından önemli olan haftanın hangi günü kullanılacağı konusunu hükme bağlamamıştır. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'a göre, ücretli hafta tatili Pazar günü olarak belirlenmiş olsa da, iş ilişkileri açısından bu durum zorunluluk doğurmaz. İşçinin Pazar günü çalışmasının, diğer işgünlerinde çalışmasından herhangi bir farkı yoktur. Bu durumda sadece Pazar günü çalışan işçiye hafta arasında tatil yapması sağlanmalıdır; işçinin yaptığı gün o işçi açısından hafta tatili niteliği kazanır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 213; **Taşkent**. Yargıtay'ın 1984. 136; **Ekonomi**. 324. "Davacının her Pazar günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağının kabulüne karar verilmiştir. Dershanelerin, Cumartesi, Pazar günleri açık olması olağan ise de, hafta içinde tatil yapılan bir gün olup olmadığı mülki amirlikten ve tanıklardan sorulup, kesin olarak tespit

Türk Borçlar Kanununun m.421 hükmünde, hafta tatili düzenlenmiştir. Buna göre, "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.". İş Kanununda hafta tatilinin hangi gün kullanılacağına ilişkin bir düzenlemenin olmaması, bu konuda boşluk olduğu anlamına gelmemelidir; kanun koyucu bunu belirleme serbestisini tarafların iradesine bırakmıştır. Dolayısıyla genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanununun m.421 hükmünün, İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanmaması gerekir[4].

İşçinin hafta tatili gününde çalışması durumda, işçinin hafta tatili günü için çalışmadan almaya hak kazandığı bir gündelik tutarındaki ücretine, bir günlük çalışması karşılığında, bu çalışmanın haftalık çalışma süresini aşan bir çalışma olması nedeniyle, yüzde elli zamlı olarak hesaplanan bir günlük ücret, başka bir deyişle işçinin 1,5 gündeliği daha eklenir. Böylece haftalık çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatilinde çalışan işçiye toplam 2,5 gündelik ücret ödenmesi gerekir[7].

Haftalık çalışma süresi tamamlanmamışsa, hafta tatilinde çalışması fazla çalışma sayılmaz ve işçiye bu çalışmasından dolayı zamlı ücret ödenmez. Yargıtay kararları da bu görüş doğrultusundadır[8].

Yargıtay'a göre,

"Hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatilde... yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullandırılması yasaya aykırılık teşkil eder. Serbest zaman ancak fazla mesai karşılığı verilebilir. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir. Da-

---

edilmeden davacının haftanın her günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağının da eksik inceleme ile kabulüne karar verilmesi de yerinde değildir.", HGK., 05.10.2011, 9-479/592; "Hafta sonu çalışmaya karşılık hafta içinde bir gün izin verilen davacı hafta tatili ücretine hak kazanamadığı gibi, fazla çalışma davacı tarafça ispatlanamadığından bu isteklerin de reddi gerekir.", Y9HD., 31.10.2001, 12631/16851, www.kazanci.com (26.2.2015).

[7] "Bu suretle işyerinin çalışma sistemi zorunluluğu ile Pazar günü çalışan ve haftanın diğer bir gününde de kendisine ücretli hafta tatili izni verilen davacıya çalıştığı Pazar günü için 2 yevmiye verilmesine gerek kanuni ve gerekse mukaveleli bir zorunluluk yoktur.", Y9HD., 18.6.1974, 20266/12804, Yargıtay Kararları I, 243; "1475 sayılı Yasanın 41, 4857 sayılı yasanın 46 maddelerinde altı iş günü çalışan işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat hafta tatili verileceği hükmü yer almaktadır. Bu durumda nöbet esasına göre çalışan davacı haftanın her hangi bir günü 24 saat çalışmaması halinde hafta tatilini kullanmış olacaktır.", 20.9.2007, 16795/27508, Legal IHSGHD., 2007/16, 1550; Y9HD., 24.5.2004, 1404/12423; Aynı yönde 20.9.2001, 7559/14143, www.kazanci.com (26.5.2015)..

[8] Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 610, 611; **Tuluk**çu, Dinlenme Hakkı, 98.

[4] Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 220,221; Ali **Ekin**, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1390, Y9HD., 09.4.2012, **Çil**, 2011-2012, 851 vd.; Y22HD., 22.1.2013, 10831/372, Çalışma ve Toplum 2013/2, 438 vd.; Y7HD., 26.5.2014, 7273/11322; Y9HD., 12.5.2014, 10486/15288; Y22HD., 22.4.2014, 8407/9261; Y22HD., 22.4.2014, 8411/9265; Y9HD., 13.2.2014, 54901/4387, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 921-933.

[5] "Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 61'inci maddesinde genel bakımdan iş süresinin haftada en çok 45 saat olduğu belirtildikten sonra, bu sürenin haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere uygulanacağı öngörülmüştür. Buna göre haftada 6 işgünü çalışan bir işçinin günde 7,5 saati aşan çalışması fazla mesaiyi oluşturacaktır. Ve yine bunun sonucu olarak haftada 45 saati aşan çalışma fazla mesai oluşturacaktır. Ancak olayda çalışma düzeni buna uymamaktadır. Birinci bentte açıklandığı üzere davacı Pazar günleri çalışmış olsa dahi hafta içinde 2–3 gün dinlenmiştir. Bunun sonucu olarak da hafta içindeki çalışmasının sırf pazara isabet etmiş olması kendisine Pazar günü çalışması için katlı yevmiye ödenmesini gerektirmez.", Y9HD., 1.2.1990 T., 9833/899, Yargıtay Kararları II, 144 vd. Y9HD., 27.9.1987, 7250/8414, TÜTİS, Ocak 1985, 21.

vacının çalıştığı hafta tatili karşılığında ücret alacağının hesaplanması gerekir"[9].

Yargıtay'a göre hafta tatilinde çalıştırıldığının ispat yükü bunu ileri süren işçiye, hafta tatilinde çalışma karşılığında ücret ödendiğinin ispat yükü ise işverene aittir ve işçi iddiasının her türlü delille kanıtlayabilir, işverenin ise ödeme savunmasını yazılı belgelerle kanıtlaması gerekir[10].

Yüksek Mahkeme'ye göre, işçinin her hafta tatilinde kesintisiz çalıştığını ileri sürmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle hafta tatili çalışmaları için belirlenen ücretten hakkaniyet indirimi yapılmalıdır[11].

Yargıtay, çalışma saatlerini kendisi belirleyen üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti alamasalar da hafta tatili ve genel tatili ücreti alabileceklerini hükmetmektedir[12].

Yargıtay'a göre işçinin ücretine hafta tatili gününde çalışma ücretinin de dâhil olduğu kararlaştırılamaz:

"Mahkemenin yıllık 270 saatlik fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşmesel düzenlemeye ilişkin kabulü yerinde ise de; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükmü hukuken geçerli ... (değildir)"[13]

---

[9] Y9HD., 21.12.2017, 27553/22015; "4857 sayılı İş Kanunu'nda serbest zaman, fazla mesai çalışması için öngörülmüştür. İşçi tatil günleri çalışmış ise bunun karşılığı ücretin ödenmesi gerekir. Bu çalışma sonrası karşılığında izin kullandırılması tatil ücretine hak kazanamayacağını göstermez. Zira tatil çalışmaları karşılığı serbest zaman veya izin verilmesi yasaya uygun değildir.", Y9HD., 15.11.2018. 26859/84.

[10] "Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde, işçi hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktaca göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.", Y22HD., 22.1.2013, 10831/372, www.kazanci.com (25.6.2015). Ayrıca bkz. Y22. HD. 12.03.2013, 16488/5198. Geniş bilgi için bkz. Seracettin **Göktaş**. Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30. 43 vd.; "Ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili, ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.", Y7HD., 22.1.2015, 14846/361, Çalışma ve Toplum, 2016/48, 327.

[11] "Davacının tüm çalışma süresince her hafta sonu ve tüm genel tatillerde çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık izin gibi sebeplerle çalışamayacak günler olduğu gözetilerek bilirkişi tarafından hesaplanan miktarlardan makul bir indirim yapılması gerekir iken yazılı şekilde karar verilmesi, ... tespiti hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 22.2.2008, 9926/1778, www.kazanci.com (13.4.2015).

[12] Y22HD., 13.4.2017, 4304/6497; Y22HD., 17.1.2017, 30224/261; Y22HD., 29.12.2016, 30065/29571, Y22HD., 19.2.2015, 2295/6266.

[13] Y9HD., 4.4.2017, 15837/5825. Aynı yönde bkz. Y22HD., 18.4.2017, 5459/8979; Y9HD., 28.9.2017, 5648/14446; Y9HD., 29.3.2018, 2411/6965; YHGK., 01.03.2017, 2126/371.

Sonuç olarak, Pazar günü çalışan ancak haftanın bir başka günü dinlenen A, Pazar günü çalışması için ek ücret isteyemez. Ancak Pazar çünü ile birlikte dinlenmesi gereken günde de çalıştığı takdirde, çalıştığı gün için ayrıca, fazla çalışma ücreti isteyebilir.

2- İşçilere günlük çalışma sürelerinin içinde, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla verilen dinlenme süresine *ara dinlenmesi* denir. Ara dinlenmesi çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerdeki adet ve işin gereği göz önünde tutularak kullandırılır (İşK.68/1)[14].

Ara dinlenmelerinde geçen süre iş süresinden sayılmaz (İşK. 64/son). Ancak taraflar aksini kararlaştırabilirler. Sözleşme ile ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağı hükme bağlanmışsa ve dolayısıyla bu sürede çalıştırılmamışsa, normal ücret üzerinden ücretlendirilir[15].

Ara dinlenmelerinin asgari süresi, İşK.68/1'de düzenlenmiştir. Buna göre, işçilere 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika; 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli şlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Kanunda öngörülen süreler asgari süreler olup; bu süreler azaltılamaz. Ancak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu sürelerin üstünde ara dinlenmesi belirlenebilir. Kanunda belirtilen süreden daha kısa ara dinlenme süreleri ise kararlaştırılamaz[16].

---

[14] İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "çalışma süresi" başlığını taşıyan 3. maddesinin 2. fıkrasında ara dinlenmesine ilişkin hükme yer verilmiştir. Buna göre, "Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.". Ara dinlenmesine ilişkin mevzuattaki diğer düzenlemeler hakkında bkz. **Tulukçu**. Dinlenme Hakkı, 189,190. "İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir.", Y9HD., 6.5.2014, 14453/14593, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 364.

[15] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**.1197; **Soyer**. 1991, 23; 1997, 45; **Narmanlıoğlu**. 676; **Caniklioğlu**, Çalışma Süresi 7,8; **Günay**, 2900-2902; **Demir**, 113; "...TİS'ce ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağı anlaşılmaktadır. Ara dinlenmesinde çalıştırılmadığı da davacının dava dilekçesindeki kendi beyanından ve davacının savunmasından anlaşılmaktadır. Ara dinlenmesinde çalıştırılmadığına göre bu süre fazla mesai sayılmaz. Bu nedenle davacı zamlı ücret isteğinde bulunamaz. Çalıştırılmayan fakat iş süresinden sayılan ara dinlenmesi için sadece ücret isteyebilir.", Y9HD., 31.1.1991, 747/794, Çimento İşveren, Mart 1991, 24; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 376.

[16] **Tulukçu**. Dinlenme Hakkı, 191,192; **Ekonomi**, 315; **Tunçomağ/Centel**. 170; **Günay**, Şerh. 2899; **Narmanlıoğlu**, 675; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**. 334; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1296; **Demir**, 112. "Ara dinlenmesinin fiilen verilmesi yasal zorunluluk olduğu için TİS ile ya da hizmet akdiyle bu durumu değiştiren bir düzenleme yapmak yasaya aykırı düzenleme örneklerindendir.", YHGK., 16.9.1992, 410/469, www.birlesikmetal.org (22.3.2015); Y9HD., 06.7.1992, 7510/4911, www.kazanci.com (28.3.2015). "Aksine bir delil bulunmadığı halde 8 saatlik çalışma süresinde bir saat ara dinlenmesi düşülmesi gerekir.", Y9HD. 15.5.2014, 12441/15844; Y7HD., 13.5.2014, 20900/10437; Y7HD.,

Yargıtay'a göre, işyerinde günlük on bir saatin üzerinde çalışma yapılıyorsa, ara dinlenmesinin bir buçuk saat olarak belirlenmesi gerekir[17].

Ara dinlenmelerinin kural olarak aralıksız kullandırılması zorunludur. Ancak taraflar, iş veya toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmelerinin iklim, mevsim ve o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği göz önünde tutularak aralıklı kullanılabilmesini kararlaştırabilirler (İşK.68/2,3).

Ara dinlenmelerinin amacı, işçilerin dinlenmelerini ve yeme içme gibi ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamaktır. Bu nedenle, işçi ara dinlenmesi sırasında çalışmak zorunda değildir ve serbesttir. Ara dinlenme süresini işçinin, işyerinde geçirme zorunluluğu da yoktur[18]. Bununla birlikte, işçinin ara dinlenmesi sırasında işyerinden ayrılması, işyerinin ve işin özelliği itibariyle güçlük doğurduğu takdirde, işçinin, ara dinlenmesini işyerinde geçirmesine ilişkin uygulama, kanuna aykırılık teşkil etmez[19].

Öğretide işverenin talimatı çerçevesinde ara dinlenmesi sırasında işçi işin başında bulundurulursa ve çıkacak iş için bekletilirse, ara dinlenmesinin doğrudan iş süresinden sayılacağı ileri sürülmektedir[20]. İş Kanununun 66. maddesinin c bendinde, işçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir biçimde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Yine aynı maddenin d bendinde, işçinin asıl işi olmamakla birlikte işveren tarafından başka bir görevle meşgul edilmesi halinde de bu sürenin iş süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Gerçekten, İşK.68 hükmündeki ifadeye göre ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmamakla beraber, tarafların anlaşmak suretiyle aksini kararlaştırmaları mümkündür.

Yargıtay bir kararında,

> *"Toplu iş sözleşmesinde dinlenme sırasında işçilerin işyerlerini terk edemeyecekleri doğrultusunda kayıt ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. Olsa olsa çok kısa süre içerisinde işçilerin dinlenmeden sonra işe zamanında devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek icap eder. Bu ne-*

18.3.2014, 23431/6239; Y9HD., 18.2.2014; 348/5076; **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1009-1011; "Yasa ve Yargıtay kararlarında belirlenmiş olan günlük dinlenme aralarının asgari sürelerdir. Bu sürelerin daha uzun süreler de olması mümkündür." Y22HD., 31.10.2014, 17639/29796, İBD., 2015/6, C. 89, 529.

17 "Uygulamada 7,5 saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği 7,5 saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 saate kadar olan (11 saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, 11 saatten fazla çalışmalarda ise en az 1,5 saat olarak verilmelidir". Y9HD., 19.3.2012, 379/8886, www.kazanci.com (25.3.2015); Y7HD., 19.1.2015, 13525/74, Çalışma ve Toplum, 2016/48, 339; "Hamam işçisi olan davacının ücretini müşteri ödemekte ve davacı işçi bahşiş usulüyle çalışmaktadır. Bu durumda fazla mesailerin sadece %50 zamlı kısımlarına göre hesaplanması gerekir. Günlük çalışma süresi içinde işçinin hiç ara vermeden çalışması kabul edilemez. Günde yedibuçuk saati aşan ve onbirsaate kadar olan çalışmalarda ara dinlenmesi bir saattir. Brüt ücrete göre yapılan hesaplamada vergi ve SGK kesintileri düşülmelidir." Y9HD., 10.3.2015, 15393/9860 İBD, 2016/90, 318. Yargıtay'ın görüşünün eleştirisi için bkz. Münir **Ekonomi**, Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, Leçal İHSGHD., 2014/42, 27-33.

18 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 716; **Ekonomi**, 316; **Narmanlıoğlu**, 676; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 335; **Hafızoğlu**, 152-153.

19 **Centel**, 245; **Ekonomi**, 316; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1986, 18, 19.

20 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 715-716; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 335; **Süzek**, 815; **Ekonomi**, 316; **Hafızoğlu**, 153.

denle yasa ve tüzüklerde ve işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinde açıkça iş süresinden sayılmayacağı belirtilen ve işçilere ara dinlenmesi olarak verildiği tartışmasız olan bu sürenin yasa ve sözleşmeler hilafına sadece işyerini terk edemeyeceklerine dair kayda dayanılarak iş süresinden sayılıp fazla mesai şeklinde değerlendirilmesi(nin) hatalı"

Olduğunu hükme bağlamıştır[21].

Yargıtay yeni bir kararında ise farklı yönde karar vermiştir:

"İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir."[22].

İşçinin ara dinlenmesi sırasında fiilen çalıştırılmamakla beraber, işin veya makinenin başında çıkacak iş için veya arıza veya tehlike anında derhal müdahale için bekletilmesi halinde, ara dinlenmesinin gerçek amacına ulaştığı söylenemez; bu durumda ara dinlenmesi olarak kabul edilen sürelerin de iş süresinden sayılması ve ücretlendirilmesi gerekir[23]. İşçilerin ara dinlenmesi sırasında yemeklerini makinenin başında yemeleri ve makineleri kontrol etmeleri halinde, bu çalışmaları ile haftalık çalışma süresi aşılıyorsa, ara dinlenmesi sırasında yapılan çalışma, İş Kanunu anlamında fazla çalışmadır. Önemli olan husus fazla çalışmanın normal çalışma süresinin bitiminden sonra veya ara dinlenmesi sırasında olması değil, bu çalışmanın işverene bağımlı olarak ve haftalık çalışma süresi aşılarak yapılmasıdır[24].

Sonuç olarak, ara dinlenmesini makinelerin başında geçiren ve bu çalışma ile haftalık çalışma süresi aşılan B'nin bu süre için fazla çalışma ücreti istemesinin yerinde olduğu düşüncesindeyiz.

3- İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde, haftanın tatilden önceki altı işgününde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış işçilere, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarınca ücret ödenir (İşK.46/2).

Kural olarak, işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için tatilden önceki altı işgününde çalışmış olması gerekmekle birlikte, İşK.46, bazı halleri altı işgününün hesabında çalışılmış gibi kabul etmiştir. Bu hallerden birisi de, "Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren

---

[21] Y9HD., 6.6.1986, 4931/5981. Yargıtay Kararları I, 285, 286. Kararın eleştirisi için bkz. **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1986, 18, 19.

[22] Y9HD., 1.3.2012, 7306/6557, www.kazanci.com (17.9.2014).

[23] N. Binnur **Tulukçu**, Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 93.

[24] **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 190 vd.; **Kutal**, Yargıtay'ın 1987, 20, 21; **Ekonomi**, 317; **Centel**, 240; **Tunçomağ**, 166; Öner **Eyrenci**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, 12.

tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır" (İşK.46). Bu anlamda kısmen veya tamamen çalışılmayan Cumartesi günleri de çalışılmış sayılan sürelere dâhildir.

Saat ücreti ile haftanın beş günü çalışan işçinin ayrıca çalışmadığı, Cumartesi günü için hafta tatili ücreti istemesi yerinde değildir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, "haftanın tatilden önceki 6 işgününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış" olması gerekir. İşçinin kırk beş saat olan haftalık çalışma süresini beş günde ve her gün dokuz saat olarak çalışması ile haftanın altı günü ve her gün yedi buçuk saat çalışması, işçinin ücretinde bir farklılık meydana getirmez[25].

Yargıtay bu konuda farklı kararlar vermiştir. Yüksek Mahkeme, bir kararında,

> *"Zira 38. madde de cumartesi günleri tamamen çalışmanın duracağı sözleşmelerle tespit edilen veya örf ve adet veya iklime göre bu tür çalışmayı gerektiren işyerlerinde gündelik ücretle çalışan işçilerin cumartesi gününe ilişkin ücretlerinin haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödeneceği, böyle hallerde işçinin günlük, haftalık veya aylık ücret olarak öngörülmüş, saat ücreti ile çalıştırma ve saat karşılığı ödeme şekli yer almamıştır. Bu itibarla davacının saat ücretiyle çalıştığından bahisle sadece çalıştığı saatlere göre ücret ödenmesi ve Cumartesi günlerinin bu ödeme dışında tutulması yasaya aykırıdır. Davacının da gündelik ücretle çalışan bir kimse olarak kabulü gerekmektedir. Böyle olunca 38. madde dikkate alınmak suretiyle Pazar günlerinden başka cumartesi günleri için de bir gündelik tutarınca ücret ödenmek zorunluluğu"*

Bulunduğunu hükme bağlamıştır[26].

Bir başka kararda ise, Yargıtay farklı bir sonuca ulaşmıştır:

> *"Uyuşmazlık konusu, olayda da davacı Toplu İş Sözleşmesi gereği ve İş Kanununun 61. maddesi uygulaması sonucu günde 9 saat, haftada 5 işgünü ve 45 saat düzenlemesiyle çalışmış, fakat yine Toplu İş Sözleşmesi ve işyerindeki uygulama doğrultusunda bu çalışmaları karşılığı saat ücretiyle ödendiğinden burada gündelik ücretle çalışanlar için söz konusu olan noksan ödeme durumu hâsıl olmamıştır. Daha açık bir ifade ile işyerinde 61. madde hükmü çerçevesinde günlük kanuni iş süresi 7,5 saatten 9 saate yükseltilmiş ise de; 5 işgünü için ödeme; 6 işgününe ve günlük 7,5 saate göre tespit edilen gündelik ücretle değil, doğrudan doğruya günlük 9 saat ve haftalık 45 saat çalışma karşılığı saat ücretiyle yapılmıştır. Böylece aslında Cumartesi gününe ait iş süresinin de içinde bulunduğu haftalık 45 saatlik çalışmanın karşılığı tam olarak ödenmiş olmaktadır. Bu durumda artık 38. maddeye dayanılarak ayrıca bir Cumartesi günü ücreti istenemez."*[27].

Yargıtay'a göre işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için ayda en az 22 gün çalışmış olmalıdır:

---

25 **Kutal**, Yargıtay'ın 1987, 31; **Demir**, 43.

26 Y9HD., 25.12.1987, 11647/11785, Yargıtay Kararları 1, 238, 239. Bu kararın eleştirisi için bkz. **Kutal**, Yargıtay'ın 1987, 31. "Islah tahkikat bitinceye kadar yapılabilir. Esasa yönelik Yargıtay bozmasından sonra ıslah yapılamaz. Belirsiz alacak davasında miktar belli olduğunda iddiayı genişletme yasağına tabi olmadan ve ıslaha gerek olmadan talep arttırılabilir. Hafta tatili gününde yarım gün çalışan işçi hafta tatili ücretine hak kazanır." Y9HD., 9.9.2014, 25790/25766, İBD., 2015/89, 409.

27 Y9HD., 9.9.1988, 8443/7063, Çimento İşveren, Ocak 1989, 23, 24.

"Dosya içeriğine göre davacı ile davalı işveren iş sözleşmeleri ile günlük ücretle çalışmayı kabul etmişlerdir. Hizmet döküm cetveline göre davacı aralıklı bazı aylar tam, bazı aylar ise 30 günden az çalışmıştır. Kayıtlarda davacının bazı aylar hiç çalışmadığı, bazı aylar ise tam, diğer aylar ise 22 gün ile 27 günler arasında, bazı aylarda ise 22 günün altında çalışmasının bildirildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tüm çalışma süresine ilişkin olarak tüm hafta tatillerinde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazandığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Öncelikle davacının çalışılmayan hafta tatil ücretine hak kazanması için 22 günü geçen aylar için hafta tatil ücreti hesaplanması, diğer taraftan ayın tamamı bildirilen aylar için ise ödeme yapıldığından bu aylarda dışlanarak hesaplama yapılması gerekir. Kısaca Hizmet Dökümü cetvelinde prim gün sayısın 30 gün bildirilen aylar için ödeme yapıldığından ve 22 gün ve daha aşağı bildirilen günler için ise hak edilmediğinden hesaplama yapılmaması, 22 günden yukarı 30 günden aşağı bildirilen aylar için ise hafta tatil ücreti hesaplanmalıdır. Diğer taraftan kayda dayandığından ve çalışılmayan günler karşılığı olduğu içinde indirime gidilmemelidir. Hatalı bilirkişi raporuna dayanılarak ve indirim uygulanarak hafta tatil ücretinin kabulü hatalıdır."[28].

İş Kanunu haftalık çalışma süresini kırk beş saat olarak belirlemiştir; bu süre haftanın günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır (İşK.63). İşyerinde Cumartesi günü çalışılıyorsa ve haftalık çalışma süresi çalışma günlerine eşit bölünüyorsa, günlük yedi buçuk saat çalışma yapılacaktır. Cumartesi günü çalışma yapılmıyor ve işyeri tatil ediliyorsa haftanın kalan beş işgününde günlük çalışma süresi dokuz saat olacaktır. İşçiye hafta tatili olarak hem Cumartesi ve hem de Pazar günü tatil yaptırılır. İşçi işin niteliği gereği bazı durumlarda Cumartesi günü de çalıştırılacak olursa, işçiye aynı zamanda fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Zira işçi normal haftalık çalışma süresini tamamlamakta ve dinlenerek geçirdiği iki günün ücretine de hak kazanır[29].

Sonuç olarak saat ücreti ile çalışan C'nin, Yargıtay'ın son kararında belirtilen görüş doğrultusunda çalışmadığı Cumartesi günü için ücret isteğinde bulunması yerinde değildir.

4- Ulusal Bayram ve genel tatil günleri, 17.3.1981 tarih ve 2429 sayılı *Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun* ile düzenlenmiştir.

Söz konusu Kanunun 2. maddesi gereğince, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Nitelikleri bakımından sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. Buna karşılık özel işyerlerinin sadece 29 Ekim'de kapatılması zorunludur. Ancak işyerinin niteliği dolayısıyla devamlılığında zorunluluk bulunan işlerde işçiler çalıştırılabilir.

Kural, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalışmamalarıdır. İşK. 44'e göre, Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir[30].

---

[28] Y9HD., 07.03.2017, 3772'3445.

[29] **Tulukçu**. Dinlenme Hakkı, 209.

[30] **Ekmekçi**. Yargıtay'ın 2003 Yılı, 44; **Ekonomi**, 327; **Centel**, 254; **Centerci**, 603, 604; **Esener**, 208;

OLAY 23

Yargıtay bir kararında, hizmet sözleşmesinde işçinin genel tatil günlerinde de çalışacağına dair hüküm bulunmasına rağmen, işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde bu doğrultuda bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, işçinin, işveren tarafından genel tatil günlerinde çalışmaya zorlanamayacağını belirtmiştir. Yargıtay kararında gerekçe olarak, 2822 sayılı Kanuna göre, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olamayacağına ilişkin hükmü gösterilmiştir[31].

Kanaatimce Yargıtay'ın görüşü yerinde değildir. Zira İşK.44'te açık olarak iş veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin genel tatil günlerinde de çalışacağının kararlaştırılabileceği belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konuda, iş sözleşmesinde yer alan hükmün geçerliliği tartışmasızdır. Ancak aynı konuda iş sözleşmesinde ve toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması halinde, iş sözleşmesi hükmü toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz ve iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır (STİSK.36/1). Oysa karara konu olan olayda, toplu iş sözleşmesinin bu konuda bir hükme sahip olmadığı anlaşılmaktadır[32].

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağının kararlaştırılmış olmasına rağmen işçinin çalışmaması işveren için iş sözleşmesinin feshi açısından bir haklı nedendir[33].

İş Kanununun 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 çalıştıkları günlerin ücretleri, ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir (İşK.47/1). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri işverence ödenir (İşK.47/2).

Genel tatil gününde çalışma halinde ödenecek olan ücret miktarı da toplu veya iş sözleşmeleri ile artırılabilir[34].

Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesi ile genel tatil günlerinde çalışmaya devam edileceğinin kararlaştırılmasında, kanuni bir engel bulunmamaktadır.

5- Hafta tatili gününün, bir genel tatil veya ulusal bayram günü ile çakışması mümkündür. Bu halde, işçilerin hafta tatili ücreti dışında ayrıca genel tatil veya ulusal

---

Narmanlıoğlu, 690 vd.; **Tuncomağ**, 172; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 724.

31 Y9HD., 26.2.1986, 380/2216, YKD., C.12, S.2, Şubat 1987, s 235, 236.

32 **Narmanlıoğlu**, Yargıtayın 1986, 34; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 220, 221.

33 "TİS'nin 22. maddesinde Ulusal Bayram ve genel tatillerin yasada gösterilen gün ve zamanlar olduğu belirtildikten sonra, Ulusal Bayram ve genel tatillerde çalışmanın işçilere 48 saat önceden duyurulacağı, ancak dini bayramların birinci günü işyerinde çalışılmayacağı öngörülmüştür. Gerçekten davacının duyuruya rağmen sözü edilen günlerde işe gelmediği ve çalışmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Genel tatillerde çalışılmayacağı TİS'de öngörülmediğine göre davacının sözleşme hükmüne uyarak davet üzerine çalışmaya gelmesi gerekirci. Buna riayet etmediğine göre, işverenin İş Kanununun 17'nci maddesinin II. bendinin (f) fıkrası hükmüne göre fesih hakkı doğmuştur.", Y9HD., 31.1.1992, 12798/815, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Mart 1992, 144.

34 "Somut olayda davalı işyerinde uygulanan 11. dönem toplu iş sözleşmesinin 58. maddesinde genel tatil günlerinde yapılan çalışma karşılığında iş karşılığı olmayan tatil gündeliği dahil olmak üzere 3 gündelik üzerinden ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Bu durumda davacının çalıştığı her genel tatil günü için 3 yevmiye üzerinden hesaplama yapılarak hüküm kurulması hatalıdır.", Y9HD., 25.2.2010, 18995/4979, www.kazanci.com (28.7.2014).

bayram gününe ilişkin ücretine de hak kazanıp kazanamayacakları konusunda, Kanunda açık bir hüküm yoktur.

Öğretide baskın olan görüş, çalışma karşılığı olmadan ödenen ücret konusunda dar yorum metodu ile hareket edilmesi ve işçinin tek bir tatil ücretine hak kazanması gerektiği yolundadır[35].

Yargıtay'ın kararları da öğretide baskın olan görüş doğrultusundadır[36].

İşyerinde haftalık çalışma süresinin beş güne bölünmesi suretiyle işçilerin Cumartesi günü çalışmadan ücretlerini almaları halinde, Cumartesi gününün ulusal bayram veya genel tatil günü ile çakışması durumunda da, işçiye bir gündelik ödenir[37]. Yargıtay da bu görüştedir[38].

6- İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde, haftanın tatilden önceki altı işgününde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış işçilere, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarınca ücret ödenir (İşK.46/2).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatilinden yararlanıp yararlanamayacakları konusu İş Hukukunun tartışmalı alanlarından birisidir.

Bir görüşe göre, Anayasal ve yasal dinlenme hakkı kapsamında işyerinde kısmi süreli de olsa her işgünü çalışan işçiye de yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesinti-

---

[35] **Ekonomi**, 328; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 723; **Süzek**, 824; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 343; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1313; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 250; **Centel**, Ücret, 223; **Esener**, 209; **Güven/Aydın**, 283; **İhsan Erkul**, İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, Eskişehir 1987, 46, **Ergun İnce**, Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990, 197; Murat **Şen**, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, 10; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 229 vd. Karşı görüşte olan **Çenberci**'ye göre, "... Kanun, bir genel planda, şartları varsa, işçiye hafta tatili ücretiyle genel tatil ücretinin ödeneceğini, ayrı ayrı maddelerde öngörmüştür. Bu düzenleme açısından, hafta ve genel tatil gününün çakışması durumunda her iki ücretin birlikte ödenmesi için ayrıca açık hüküm konulmasının gereği yokur; tersine, tek bir ücret ödenmesi için Kanunda açıklık bulunması zorunludur. Bundan başka, genel tatil ücreti müessesesinin kabulünü gerektiren neden ve etkenler yanında, bir çeşit yasal ikramiye niteliğini de gözden uzak tutmamalıdır.", Bkz.846.

[36] "Pazar günüyle 30 Ağustos Bayramı tedahül ettiği halde mükerrer ücret hesap edilmiş olması bozmayı gerektirir.", Y9HD., 18.12.1969, 10027/11686, **Çenberci**, 609; Bunun gibi, genel tatil gününün Cumaya rastlaması ve ertesi gün olan Cumartesi günü çalıştırılması nedeniyle toplu iş sözleşmesinde öngörülen tatil günü ücretini talep eden işçinin talebi Yargıtay'ca reddedilmiştir. Yargıtay'a göre, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/D maddesinde yer alan, "Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır" hükmünün düzenleniş amacı Kanunun yayımı tarihinde Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Kanun, belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil günü kapsamı içine almış olup Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bu günün normal cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Y9HD., 23.10.2003, 17723/17653, Leçal İHSGHD., 2004/3, 1062, 1063.

[37] Ancak işçinin haftalık çalışma süresini hafta içinde tamamlamasına rağmen, Cumartesi günü çalıştırılması halinde ulusal bayram veya genel tatil gününün rastlaması halinde, haftalık normal çalışmasının üstünde bir çalışma olduğu için, o günün ücretinin %50 zamlı ödenmesi gerekecektir; bu durumda işçi 2.5 gündeliğe hak kazanmış olacaktır. Bkz. **Centel**, Ücret, 229, 230; **Esener**, 209; **Ekonomi**, 328, 329; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1313; Karşı görüşte olan **Çenberci**'ye göre işçinin hem Cumartesi gününe ait ücreti, hem de genel tatil ücretini alması gerekir. Bkz.838.

[38] "İşyerinde haftada beş gün 45 saat çalışılmakta ve 48 saat üzerinden Cumartesi günlerine ait ücreti de kapsar şekilde ödeme yapılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 42. maddesinin 1. fıkrasına göre (Tatil yapmayarak çalışılırsa çalıştıkları günler ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir) denilmektedir. Davacı genel tatil günlerine rastlayan Cumartesi günleri çalışmamasına ve ücretini de tam almamasına göre ayrıca genel tatil parası isteyemez.", Y9HD., 20.6.1974, 10174/12817, Yargıtay Kararları I, 248.

siz en az yirmi dört saat dinlenme hakkı tanınması gerekir. Buna karşılık haftanın her günü değil de kimi günlerinde belirli saatlerle çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığını söyleyebilmek mümkün değildir. Zira Kanunun hafta tatili öngörmekteki amacı, haftanın tüm işgünlerinde çalışarak yorulan işçiyi bir tam gün dinlendirmektir. Haftanın bazı günlerinde çalışan işçinin bu şekilde dinlendirilmesi ihtiyacı bulunmadığından hafta tatiline hak kazanması söze konu değildir"[39].

Bir diğer görüşe göre ise, "İş K.m.46/I hükmünün atıfta bulunduğu "İş Kanunu'nun 63. maddesi", kısmi süreli çalışmayı ve kısmi süreli bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçileri kapsamamaktadır. Çünkü İş K. m. 63 hükmünde söz konusu olan esneklik; 45 saatten daha kısa bir süreyle çalışmayı içeren kısmi çalışma değil, haftalık toplam veya ortalama 45 saatin muhafaza edildiği çalışma biçimleridir."[40].

Yargıtay ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatilinden yararlanamayacağı görüşündedir:

> *"1475 Sayılı Kanun'un 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 Sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmi dört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırk beş saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 Sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırk beş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz."*[41].

Biz de ilk görüşe katılıyoruz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de İş Kanununda düzenlenen hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücretleri ile yıllık ücretli izin haklarından yararlanırlar. Haftanın altı günü günde iki saat çalışan bir işçi hafta tatili iznine hak kazanır ve ücretli yirmi dört saatlik hafta tatilinden faydalanır. Ancak haftanın sadece iki günü çalışan bir işçinin ücretli hafta tatili hakkından yararlanması ise mümkün değildir.

Somut olayda haftanın altı günü ve günde dört saat çalışan D, hafta tatili ücretine hak kazanacaktır. Ancak D'nin alacağı ücret çalıştığı süre ile orantılı olacaktır.

---

[39] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1306. Aynı görüş için bkz. **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 212; **Süzek**, 271, 817; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 339; **Nurşen Caniklioğlu**, İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Temmuz 2016, 191; Gizem **Sarıbay**, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, 302.

[40] Tankut **Centel**, Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 19 vd.; **Tuncay**, hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için tatilden önce 45 saat çalışılması gerektiği görüşündedir. Bkz. **Tuncay**, İş Sözleşmesinin Türleri, 136.

[41] Y22HD., 23.5.2017, 21146/11941, www.kazani.com (19.2.2018). Aynı yönde, Y9HD., 8.12.2009, 44744/33940, Çalışma ve Toplum, 2010/2, 269-271.

OLAY 24

KISA ÇALIŞMA TELAFİ ÇALIŞMASI

OLAY

Konya'da otomotiv yedek parçası üreten bir fabrikası olan İ, 2014 yılının Eylül ayından itibaren başlayan ekonomik kriz nedeniyle işçi ücretlerini ödemekte güçlük çekmeye başlamıştır. İ. bu nedenle işyerindeki faaliyetini geçici süre ile durdurmayı düşünmektedir.

İ'nin işyerinde işçi olarak çalışan A, Ramazan Bayramının öncesindeki üç gün için işverenden izin alarak köyüne gitmiştir. A, bayramdan sonra işyerine döndüğünde İ, işçisine izinli olduğu için çalışmadığı süreleri her gün dört saat diğer işçilerden fazla çalışarak kapatmasını istemiştir.

SORULAR

1- Ekonomik kriz nedeniyle faaliyetini durdurmak isteyen İ'ye İş Hukuku açısından nasıl bir öneride bulunulabilir?

2- İşveren faaliveti geçici olarak durdurduğunda işçilerin ne gibi hakları vardır?

3- İ'nin A'ya verdiği talimatın geçerliliğini tartışınız.

CEVAPLAR

1- 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesi ile özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa gelir güvencesi sağlamak amacıyla *kısa çalışma*yı düzenlenmiştir[1]. 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı İş Kanununda ve Bazı Kanunlarda

---

[1] Metin **Kutal**. İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek. Nisan 1997, 28 vd.; Ercan **Akyiğit**. Kısa Çalışma, Tühis. Ağustos-Kasım 2004. 1 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul 2005. 499 vd.; N. Binnur **Tulukçu**, Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi, C.9. S.91. Mart 2014, 14 vd.; Ahmet N. **Bolükbaşı**. AB'de Bir Kısa Çalışma Değerlendirmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, 184-187; Osman Nejat **Güneri**. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, e-Yaklaşım, S.13, Ağustos 2004; Ufuk **Aydın**. Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 30; Süleyman **Başterzi**. Türkiye'de Fesihe Karş Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD, 2005. S.3. 2006, 70; Cumhur Sinan **Özdemir**. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma- Kısa Çalışma Ödeneği-I, Yaklaşım Dergisi, S.145, Ocak 2005, 205-209;Aynı yazar, Her Yönüyle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Toprak İşveren Dergisi, 2009/81. 8.9; Tankut **Centel**. Kısmi Çalışma. İstanbul 1992, 32; Ali **Karaca**. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 116 vd.; Muhittin **Astarlı**. Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil İş Hu-

Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 37. maddesi ile İşK.65 hükmü yürürlükten kaldırılmış, bazı değişikliklerle birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesi olarak yeniden düzenlenmiştir[2]. Böylece sadece İş Kanunu kapsamında yer alan işçiler hakkında uygulanan hüküm, İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerine göre sigortalı sayılan kişilere uygulanır hale gelmiştir[3]. Kapsamın genişletilmesiyle birlikte, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren kişilerin de kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği imkânından yararlanabilmeleri sağlanmıştır. Ayrıca Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik ile kısa çalışma uygulaması ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir[4].

Kısa çalışmaya ilişkin uygulamanın artması ile birlikte, ortaya çıkan bazı aksaklıkları gidermek amacıyla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek m.2 hükmü, 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[5] ile yeniden düzenlenmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesinin 1. fıkrasında hangi hallerde kısa çalışmaya gidilebileceği belirtilerek, bu nedenler *genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz* ve *zorlayıcı sebepler* olarak sınırlandırılmıştır. Buna göre, "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.".

Maddede, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin tanımı yapılmamıştır. Ancak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte bunlara ilişkin tanımlara yer verilmiştir. Yönetmeliğe göre *genel ekonomik kriz*, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları; *sektörel kriz*, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları; *bölgesel kriz* ise ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları ifade etmektedir (m.3)

Zorlayıcı sebep ise aynı maddede, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak

---

kuku Dergisi, 2010/17, 74 vd.; Fevzi **Demir**, Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri, Legal İHSGD., 2009/22, 541 vd.; Saim **Ocak**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008, 6 vd.; Nurtaç **Endes**, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Ankara 2017, 5 vd.; N. Binnur **Tulukçu**, Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91, 14 vd.

[2] RG. 26.5.2008, 26887.

[3] Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 19 vd.; Tevfik **Bayhan**, 202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalışma Rehberi, Ankara 2010, 23; Hakkı Soner **Cin**, Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul 2013, 9.

[4] RG. 13.1.2009, 27109. Bu Yönetmelik ile 31.3.2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

[5] RG. 25.2.2011 27857. Kanunda kısa çalışmaya ilişkin değişiklikler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ersin **Umdu**, Torba Kanundaki Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği İle İlgili Değişiklikler ve Yenilikler, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2011/104, 289; **Tulukçu**, Kısa Çalışma, 15 vd.

bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler olarak tanımlanmakta ve kavramın kapsamı belirlenmektedir. Bu durumda, zorlayıcı neden sayılmayan işletmesel kararlar kısa çalışmayı haklı göstermez. Zorlayıcı nedenin mutlaka işyerine ilişkin olması gerekir. Eğer işyerindeki zorlayıcı neden işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiriyorsa, aynı zamanda İşK.24/III anlamında zorlayıcı neden de olmaktadır. Nitekim Ek m.2/5'de düzenlenen "Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar" hükmü bunu doğrular niteliktedir[1].

İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesinin uygulanabilmesi için, hükmün sınırladığı nedenlerle işveren tarafından işyerindeki haftalık çalışma süresinin "önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması" gerekir (Ek m.2/1). Yönetmeliğin 3. maddesinde buna ilişkin açık bir ifadeye yer verilmiştir. Buna göre, "Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını, ... ifade eder.".

Olayda, İ' nin başvurabileceği yol "kısa çalışma" müessesesidir.

2- İşsizlik Sigortası Kanunu Ek md.2'de kısa çalışma uygulamasına ilişkin kısa çalışma ödeneği ödenmesi hükme bağlanmıştır. Buna göre,

> *"Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür. Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.".*

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları, Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

[1] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1288. 1289.

- İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması,
- İşverenin kısa çalışma talebinin bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, gerekmektedir[7].

İşsizlik Sigortas Kanununun kapsamına ilişkin md.47 hükmü ve Yönetmeliğin md.6 hükmü birlikte değerlendirildiği zaman, öncelikle kısa çalışma ödeneğinden faydalanacak işçinin işsizlik sigortası kapsamında olması[8] ve çalışma süresi ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı itibariyle işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir.

İşçinin, İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesinin temel koşulu, bu ödenekten yararlanacak kişinin sigortalı işsiz olmasıdır. Kanunun 47/e hükmüne göre, sigortalı işsiz, "Bu kapsama giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse"dir. Dolayısıyla işsizlik sigortası tüm işsizlere değil, Kanunun kapsamına giren bir işyerinde iş sözleşmesiyle çalışmakta iken belirli nedenlerle işini kaybeden işçilere uygulanır. Ayrıca, işçilerin işsizlik sigortası ödeneği alabilmesi için İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesinin 1. fıkrasına göre, "...hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek süreklı çalışmış olmaları" zorunludur. Diğer bir koşul, iş sözleşmesinin yine 51. maddede belirtilen hallerden biri nedeniyle sona ermiş olmasıdır. Son olarak, işçinin Türkiye İş Kurumu'na süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş aramaya hazır olduğunu kaydettirmesi gerekir. İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen bu koşulların gerçekleşmesi ile birlikte, işçi işsizlik ödeneğine hak kazanmış olacaktır.

---

7 Yürürlükten kalkan önceki Yönetmeliğin 6. maddesinde, bu koşulların yanı sıra ayrıca "c) Kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması gerekmektedir." hükmüne yer verilmişti. Yeni Yönetmelikte yararlanma koşulları arasında buna yer verilmemiştir. Kısa çalışma ödeneği açısından, işverenin kısa çalışmaya ilişkin talebinin Kurumca uygun bulunması yeterli kabul edilmiştir.

8 İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamında olanlar md.47/2'de düzenlenmiştir. Buna göre "Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile ayrı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesince açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar." Kapsamında olmayanlar ise m.47/3'de sayılmıştır. Buna göre, "5510 sayılı Kanunun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5 inci, 6 ncı ve geçici 13 üncü maddeleri kapsamında olanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar bu Kanun kapsamına dâhil değildir."

İşsizlik ödeneği açısından bu iki koşulun gerçekleşmesi ile işçi açısından kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları gerçekleşmiş olacaktır. Ancak Yönetmelik hükmüne göre, işçinin bu koşullara, "kısa çalışmanın başladığı tarihte" sahip olması gerekmektedir[9].

Olayda, işyerinde çalışan işçiler, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarına sahiplerse kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilirler.

3- 1475 sayılı İş Kanunu döneminde haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünerek uygulanması zorunlu olduğundan, günlük normal çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma sayıldığı için telafi çalışmalarının yapılması mümkün değildi[10]. Buna rağmen, bazı işverenlerin iyiniyetli yaklaşımla, ileride karşılaşabilecekleri fazla çalışma ücreti talebi riskini göze alarak, gerek tatillerle gerek ekonomik krizle ilgili olarak telafi çalışmasını uyguladıkları görülmüştür[11].

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi çerçevesinde belirli koşulların varlığı halinde işverenlere telafi çalışması yaptırma olanağı sağlanmıştır. Telafi çalışmaları İş Kanununun 64. maddesi ile İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. maddesinde düzenlenmiştir.

İş Kanununa göre, zorunlu nedenler[12]le işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde *üç saatten* fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz (İşK.64). İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7/2. maddesine göre, telafi çalışması yaptıracak işveren bu çalışmanın İşK.64'de sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açıkça belirtmek ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Telafi çalışması bu uygulamayı gerektiren nedenlerin ortaya çıkmasından önce yapılabileceği gibi sonra da yapılabilir[13].

---

[9] Ömer **Ekmekçi**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 55; Ali **Karaca**, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 119; **Tuncay/Ekmekçi**, 531,532.

[10] Nuri **Çelik**, Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 429 vd.; Münir **Ekonomi**, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, ORHİM Seminerleri Serisi, İstanbul 1986, 195-196; **Eyrenci**, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi, 240; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 686; **Süzek**, 790; **Ekonomi**, Telafi Çalışması, 1249; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 230 vd.

[11] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 687; A. Murat **Demircioğlu**/Murat **Engin**, Dünya'da ve Türkiye'de Esnek Çalışma, İstanbul 2002, 90; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1123 vd.; Arif **Temir**, Kısa Çalışma-Kısa Çalışma Ödeneği ve Telafi Çalışması, Yaklaşım Dergisi, S.130, Ekim 2003, 6.

[12] Telafi çalışması için zorunlu nedenlerin unsurları şu şekilde sıralanabilir: İşverenden beklenen mutat tedbirleri aşan acil veya olağanüstü durumların mevcut olması, tarafların bir etkisinin bulunmaması, işin durmasına sebebiyet vermesi gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Kayırgan**, Zorunlu ve Zorlayıcı, 80-84.

[13] **Soyer**, Çalışma Süresi, 195; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 687; **Süzek**, 791; Münir **Ekonomi**, Telafi Çalışması, Legal İHSGHD, 2004/4, 1256-1257; Ömer **Ekmekçi**, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışma-

OLAY 24

Telafi çalışması yapılmasını mümkün kılan durumlardan birisi işçinin isteği ile kendisine izin verilmesidir (İşK.64/1). Buna karşılık Kanun gereği veya sözleşmelerle işçiye verilmesi zorunlu olan izinler karşılığında telafi çalışması yaptırılamaz[14].

Olayda, İ'nin A'ya telafi çalışması yaptırması Kanuna uygundur. Ancak bu çalışmanın Kanundaki sınırlar çerçevesinde yapılması gerekir. Buna göre, telafi çalışması, azamı günlük çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde en fazla üç saat olabilir. Dolayısıyla günde dört saatlik bir telafi çalışması talebi Kanuna aykırı olacaktır.

Yargıtay da bir kararında aynı sonuca ulaşmıştır. Buna göre, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş olmaması nedeniyle İş Kanununun 64. maddesine göre telafi çalışması yapılabilir. Ancak telafi çalışmasının, dava konusu işyeri bakımından tatil olan Cumartesi günü ve günde 3 saatten fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle davacının çalışmak istememesi fesih için haklı ya da geçerli neden olarak görülemez[15].

---

sı Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren, Kasım 2005, 32; **Alpagut**, İş Süreleri ve Ücret, 38; aksi görüş, **Astarlı**, 341-343; **Demir**, 158; Oner **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, Prof.Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, DEÜHF Dergisi, İzmir 2007, 31 vd.; Ercan **Akyiğit**, Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005, 1; **Çil**, C.2, 1254; Fatma **Başterzi**, Telafi Çalışma Yapılabilecek Haller ve "Tatil" Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, 125 vd.; Mesut **Ulusoy**, Telafi Çalışması Üzerine Bir Düşünce, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 113 vd.

[14] Örnek olarak, hafta tatilinde veya evlenmelerde, doğum ve ölüm hallerinde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri için telafi çalışması yaptırılamaz. Geniş bilgi için bkz. **Süzek**, 791; Mesut **Ulusoy**, Telafi Çalışması Üzerine Bir Düşünce, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012, 113-128; **Subaşı**, Çalışma Süreleri, 337, dn.85.

[15] Y9HD., 17.3.2008, 2766?/11104, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Muhittin **Astarlı**, Telafi Çalışması, Legal YKİ, 2008/7, 9-34; **Sezç**; Öktem **Songu**/Erhan **Birben**, Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?, DEÜHFD., Prof.Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, 273 vd.

OLAY 25

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

OLAY

A, işveren İ'ye ait işyerinde 1.2.2014 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Taraflarca yapılan 1.1.2014 tarihli iş sözleşmesinde, 1.2.2014-1.3.2014 tarihleri arasında kalan sürenin deneme süresi olduğu kararlaştırılmıştır.

İ, 1.11.2014 tarihinde A'nın iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirmiştir. A, bu kez 1.2.2015 tarihinde İ'ye ait bir başka işyerinde çalışmaya başlamıştır.

B, yıllık iznini kullandığı dönemde bir başka işyerinde ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır.

İ, işyerini 15.2.2015 tarihinde E'ye devretmiştir. İşyerinde faaliyet 1.3.2015-1.4.2015 tarihleri arasında kanuni grev, 1.4.2015-1.5.2015 tarihleri arasında ise, işyerinde yangın çıktığı için durmuştur.

Aynı işyerinde beş yıldan beri çalışmakta olan C, yıllık ücretli iznini kullanmak üzere 1.7.2015 tarihinde işyerinden ayrılmıştır. C'ye 5.7.2015 tarihinde noter aracılığı ile yapılan tebligatla işyerinde yürütülen yeniden yapılanma nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği bildirilmiştir.

Bu işyerinde on yıldan beri çalışan D'nin iş sözleşmesini de işveren aynı nedenle feshetmiştir. D, işe girdiği tarihten itibaren hiç yıllık izin kullanmamıştır. Sözleşmenin feshinden sonra, D kullanmadığı izinlerin parasını istemiş, ancak işveren bu haklarının zamanaşımına uğradığı gerekçesiyle, isteğini kabul etmemiştir.

F isimli işçi, yıllık ücretli izin kullanmaya hak kazandıktan sonra izne ayrıldığını gösteren bir dilekçe bırakarak işyerinden ayrılmıştır. Bunun üzerine işveren işçinin iş sözleşmesini devamsızlık gerekçesiyle feshetmiştir.

SORULAR

1- Yıllık ücretl izin hakkından yararlanma koşulları nelerdir? A, 15.5.2015 tarihi itibariyle yıllık ücretli izne hak kazanmış mıdır? Gerekçeleriyle açıklayınız.

2- A, hak kazandığı yıllık ücretli izni, hangi tarihler arasında kullanmak zorundadır? A, yıllık iznini kullanacağı tarihleri belirleme serbestisine sahip midir? A, ikinci yıllık izin hakkını hangi tarihten itibaren kazanmaya başlar?

3- B'nin yıllık izin süresi içinde başka bir işte çalışmasının hukuki sonuçları nelerdir?

4- A'nın yıllık ücretli izin süresi ne kadardır? İşveren işçiye yıllık ücretli iznini başka bir yerde geçirmesi halinde yol izni vermek zorunda mıdır? Zorunda ise bunun

süresi ne kadardır? İşveren A'nın yıllık ücretli iznini bölünerek kullanmasını isteyebilir mi?

5- A, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçerek, izin yerine para almak suretiyle çalışmaya devam edebilir mi?

6- İşçinin hak kazandığı yıllık izin ücreti nasıl hesaplanır?

7- İşveren, yıllık izin hakkını kullanan C'nin iş sözleşmesini, izin süresi içerisinde bildirimli fesih yolu ile sona erdirebilir mi?

8- A, yıllık izin süresi içerisinde hastalanmış ve on gün doktor raporu almıştır. Rapor süresi yıllık izin süresini nasıl etkiler?

9- D'nin, kullanmadığı izinlerin karşılığında ücret istemesi yerinde midir? İşverenin zamanaşımı iddiası yerinde midir?

10- İşçinin yıllık izin hakkını kullanıp kullanmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıkta ispat yükü kimin üzerindedir?

11- İşçinin hak kazandığı yıllık izin hakkını kullanma zamanını tek taraflı olarak belirleme yetkisi var mıdır? İşverenin F'nin iş sözleşmesini feshetmesi yerinde midir?

12- İş sözleşmesi devam ederken kullandırılmayan yıllık ücretli izne ilişkin ücrette faiz nasıl hesaplanır?

CEVAPLAR

1- İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için şu koşulların gerçekleşmesi gerekir[1]:

a) İşçinin Bir Yıldır Çalışıyor Olması

İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmeleri için, işe girdikleri günden başlayarak en az bir yıl çalışmış olmaları gerekir (İşK.53/1). Bu süreye *bekleme süresi* adı verilir. Bekleme süresinin başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İş sözleşmesinin deneme süreli olması halinde, deneme süresinde geçen süre de bekleme süresinden sayılır (İşK.53/1).

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılabilmesi için, işçinin bir yıl çalışmış olması gerekir. Bir yıldan az çalışanlar için, çalıştıkları süre ile orantılı olarak yıllık ücretli izin hakkı tanınamaz. Yargıtay da bu görüştedir[2].

---

[1] Geniş bilgi için bkz. Murat **Özveri**. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, Legal İHSGHD., 2007/15, 926; **Centel**. 257; **Eyrenci**. Yargıtay'ın 1985, 118; **Demir**. 50; **Narmanlıoğlu**. 704 vd.; **Şahlanan**. Yargıtay'ın 1995, 15; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**. 730 vd.; **Soyer**. Yargıtay'ın 1997, 49; Füsun **Gökçen**. İki Soruda Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5. 51; **Tulukçu**. Dinlenme Hakkı, 256, 257; **Akyiğit**. Şerh. 1796; Ahmet **Sevimli**. Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 40 vd.; İlhan Cevdet **Günay**, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20, 28 vd.; Ercan **Akyiğit**. Yeni Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 25 vd.; Ercan **Akyiğit**. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, 55 vd.; Serkan **Bingöl**, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2012.

[2] "Davacı, işyerine 1.4.1988 tarihinde girmiş bulunduğuna göre, 1992 yılı iznine 1.4.1993 tarihinde hak kazanması gerekir. Oysa davacı bu tarihten önce 25.1.1993 tarihinde işten ayrılmıştır. Bu durumda 1992 yılı

İşçinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olabilmesi açısından, iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur[3].

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında, işçilerin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen çalışma süreleri toplanır[4]. Hatta bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (İşK.54/1). Bununla birlikte, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde yapılacak çalışmaların sürekli olması zorunlu değildir[5].

Aralıklı çalışmalar toplanmak suretiyle işçinin yıllık ücretli izin hakkı belirlenir. Aralıklı çalışma halinde, çalışılan sürelerin toplanabilmesi için, işçinin daha önceki iş sözleşmelerinin İşK.25/II gereğince ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle sona ermiş bulunmasının veya çalışma sürelerinin arasında uzunca sürenin geçmiş olmasının bir önemi yoktur[6].

Yargıtay bir kararında tamamen farklı bir sonuca ulaşmıştır:

"Olayda davacının birinci hizmet akdi ile ikincisi arasında beş yıllık bir süre geçmiştir. İşverenin burada davacının hizmetini bölerek fasılalarla yeniden hizmet akdi akdedilmiş gibi gösterilme durumu mevcut değildir. Davacının

---

izin ücretine hak kazanmadığı için bu isteğin reddine karar vermek gerekir." Y9HD., 28.2.1995, 16572/6007, www.kazanci.com (5.6.2014); Y9HD., 21.9.1999, 11435/14354, TÜHİS, Kasım 1999-Şubat 2000, 69.70; Y9HD., 03.10.1980, 10970/10666, 17.12.1996, 16137/23225, 24.1.1991, 9621/518, 23.9.1985, 5744/8323, 26.7.1997, 9759/12992, 24.6.1998, 9405/10775, 21.9.1987, 6983/8324, 29.6.1984, 6432/7233, **Akyiğit**, Yıllık İzin, 183, dn.435; Y9HD., 23.9.1985, 5744/8323, Yargıtay Kararları I, 256, 257. Ayrıca bkz. Y9HD., 17.12.1996, 16137/23225, **Tekstil İşveren**, Şubat 1997, 18; Y9HD., 8.4.1997, 540/7052, **İşveren**, Ekim 1997, 15, 16; Y9HD., 21.9.1999, 11435/14354, Tühis, Kasım 1999-Şubat 2000, 69.

[3] **Ekonomi**, 334; **Tunçomağ**, 176; **Centel**, 257; Taner **Çöğen**li, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983, 95; **Demir**, 50.

[4] Geniş bilgi için bkz. Ercüment **Özkaraca**. Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39 90 vd.

[5] "4857 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürece bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.", Y7HD., 29.5.2014, 3337/11703, Çalışma ve Toplum, 2015/46, 230; "Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.", Y7HD., 23.10.2014, 11703/19347, Çalışma ve Toplum, 2015/47, 406.

[6] **Ekonomi**, 335; **Demir**, 50; **Narmanlıoğlu**, 707; **Eyrenci/Taşkent/Ucan**, 347; **Tunçomağ/Centel**, 180-181. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkaraca**, Aynı İşveren, 90-104; **Özveri**, Yıllık Ücreti İzin Hakkı, 922-942.

her hizmet akdinin sonunda dava açıp ihbar tazminatı almış olması da bunu doğrulamaktadır. Böyle olunca her iki sürenin birleştirilmesi suretiyle... yıllık ücretli izin hakkı... doğduğu ileri sürülemez.[7].

İşçinin aynı işveren yanında iki ayrı çalışmasının arasında uzunca bir zaman geçmiş olması nedeniyle önceki çalıştığı sürenin zamanaşımına uğradığı ileri sürülemez.

Yargıtay'a göre,

"Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreleri de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönemi zamanaşımına uğramaz."[8].

İşçinin önceki çalışma süresinin işçinin emeklilik nedeniyle sona ermesi ve işçinin daha sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yıllık izne hak kazanma açısından önceki ve sonraki çalışma süreleri toplanır. Yargıtay işçinin emeklilik sonrası aynı işyerinde çalışması halinde önceki kıdeminin yıllık ücretli izin açısından değerlendirilemeyeceği yönündeki kararlarına karşın[9], son dönemde verdiği kararlarda bu görüşünden dönmüş ve işçinin emekli olmasının ve kendisine kıdem tazminatı ödenmesinin yıllık izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel olmayacağını hüküm altına almıştır[10].

---

7 Y9HD., 25.2.1988, 215/1681, Çimento İşveren, Temmuz 1988, 16.

8 Y7HD., 29.5.2014, 3337/11703, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 230-233.

9 Yargıtay bir kararında emekli olan işçinin çalışmasını sürdürmesi durumunda bu çalışmanın, yeni bir iş sözleşmesine dayanması ve bir yılı doldurmaması nedeniyle, emeklilikten önceki süreye eklenerek işçi için yıllık izin hakkını doğurmayacağını kabul etmiştir. Bkz. Y9HD., 13.5.1991, 451/8352, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, 305; Kararın eleştirisi için bkz. **Soyer**, Yargıtay'ın 1991, 29, 30. Yargıtay bir başka kararında da kıdem tazminatı alarak ayrılan işçinin önceki süresinin yıllık ücretli izin açısından dikkate alınmayacağını belirtmiştir. Y9HD., 30.1.2007, 12556/1252, karar metni ve incelemesi için bkz. Ergun **İnce**, Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7, 56 vd. Kararı olumlu bulan görüş için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, Tekstil İşveren, Ocak 2008, Hukuk Eki 20, 2 vd; Y9HD., 24.2.2005, 15518/6278, karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Çalışar Emeklilerin Kıdem Tazminatı, İşveren, Temmuz 2005, 80 vd.

10 "İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz." Y9HD., 5.11.2009, 11592/30499, karar metni ve kararı işabetsiz bulan değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu (Aynı Konuda Karar İncelemesi II), Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Eylül 2010, 2-5; "4857 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı

Kamu kuruluşları açısından benzeri düzenleme, İşK.54/son'da yer almıştır. Buna göre, aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

İşyerinin değişik nedenlerle el değiştirmesi veya başkasına geçmesi halinde, bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarında bir değişiklik olmaz. Bir diğer ifade ile işverenin değişmesi işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olmaz[**]. Bu durumda yıllık ücretli izin ücretlerinden, aksine bir sözleşme olsa bile, yeni işveren sorumludur.

İş Kanunu, birtakım süreleri çalışılmış gibi kabul etmek suretiyle, söz konusu sürelerin, bir yıllık süreye (bekleme süresine) dâhil olduğunu hükme bağlamıştır. Buna göre, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (ancak, 25. maddenin I numaralı bendinin b alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz); kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler; işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışındaki manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz); çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla); 66. maddede belirtilen iş süresinden sayılan haller; hafta tatili, milli bayram, genel tatil günleri; 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler; işçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler; Ek 2. maddede sayılan mazeret izin süreleri; işveren

---

mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya feshte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz.", Y7HD., 9.4.2015, 4478/6713, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 903.

** "İş Kanunu'nun 53. maddesi hükmüne göre, işyerini devir alan davalı işverenin işçinin bu işyerindeki tüm hizmet süresi dikkate alınarak, gerçekleşecek izin ücretinden sorumlu tutulması gerekirken, yeni işveren yanında geçen hizmetinin bir yılı doldurmadığından söz edilerek izin ücretine ilişkin isteğin reddi yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 20.10.1994, 10367/14461, Tekstil İşveren, Mart 1995. Aynı doğrultuda Y9HD., 20.5.1997, 5838/9452, Yasa Hukuk Dergisi, Aralık 1997, 1611. Y9HD., 08.6.2004, 2004/3862, **Güzel**, Yargıtay'ın 2005, 35. "Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.", Y7HD., 16.4.2015, 16447/7194, Çalışma ve Toplum, 2016/2, 883.

tarafından verilen diğer izinler ile 65. maddedeki kısa çalışma süreleri; İş Kanununun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi sayılır (İşK.55)[12].

Çalışılmayan Cumartesi günlerinin, çalışılmış gibi sayılacağına ilişkin Kanunda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, çalışılmayan Cumartesi günleri de yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde çalışılmış gibi kabul edilir. Zira esas itibariyle İş Kanununun uygulamasında Cumartesi günü hafta tatili günü değil; işgünüdür. İşçilerin hafta arasında 7,5 saat yerine 9 saat çalışmaları ve Cumartesi günü dinlenmeleri, Cumartesi gününün işgünü niteliğini ortadan kaldırmaz[13]. Buna karşılık, grev ve lokavtta geçen süre ile Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış olsa dahi, fesih bildirimi süresi yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmaz[14].

***b)** Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması*

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için öncelikle işyerinin İş Kanunu kapsamı içerisinde olması gerekir. Niteliklerinden ötürü bir yıldan daha az süren kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakları yoktur (İşK.53/3)[15]. Ayrıca süreksiz işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar (İşK.10)[16].

---

[12] Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 281 vd. "Grevde geçen ve kıdemden sayılmayan sürenin izne hak kazanma yönünden çalışılmış gibi sayılma olanağı yoktur.", Y9HD., 05.7.2013, 12102/20593, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1007.

[13] "...Somut uyuşmazlığın meydana geldiği işletmece yürürlükte bulunan toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre çalışma süresi haftada beş gün olup, iki gün hafta tatili süresi öngörülmüştür. Bu cümleden olarak İş Kanununda öngörülen bir günlük hafta tatili süresi, işçi lehine olacak şekilde değiştirilmiş, Kanun'a ilaveten bir gün de akdi hafta tatili öngörülmüştür. Diğer taraftan, toplu İş Sözleşmesinin 52. maddesinde yer alan açık düzenlemeye göre de "Yıllık ücretli izin hesabında Cumartesi günleri işgünü sayılır. Sosyal tarafların mutabakatı ile bağdanan toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre, işçilerin çalıştıkları sırada bir haftalık zaman dilimi içerisinde iki gün hafta tatili süresi olarak kararlaştırılmış iken, işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullandıkları zaman dilimi içerisinde 4857 Sayılı İş Kanununda öngörülen asgari sürenin altına düşmeyecek şekilde hafta tatili süresinin bir gün olması kararlaştırılmıştır. Toplu İş Sözleşmesinde yer alan açık düzenleme yoruma gerek olmayacak şekilde yıllık ücretli izin hakkı kullanılırken cumartesi gününün işgünü olarak sayılacağı ve hafta tatili süresinin bir gün (24 saat) olacağı şeklindedir. Bu düzenleme "yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir" şeklindeki 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesince yer alan nispi emredici hükme aykırı olmadığından, işçilerin yıllık ücretli izin hakkını kullandıkları zaman dilimi içerisinde sadece bir günlük sürenin hafta tatili sayılarak uygulama yapılması gerekmektedir... Bölge Adliye Mahkemelerinin kesin nitelikte olan başvuru konusu kararları arasındaki uyuşmazlığın açıklanan gerekçe doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.", Y22HD., 18.10.2018, 9873/22569, www.kazanci.com, (7.05.2019.) Aynı yönde İzmir BAM 7HD., 11.1.2018, 1602/1644, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Haftada 5 Gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılıp Sayılmaması, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2018/120, 2 vd.

[14] Y9HD., 25.1.2000, 17281/325, Kamu-İş Bilgi Bülteni, Kasım-Aralık 2000, 4; Y9HD., 25.1.2001, 16671/1258, İşveren Dergisi, Ekim 2001, 15. "Davacı işçi hizmet akdinin ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle feshedildiğini, toplu iş sözleşmesi uyarınca ihbar tazminatının peşin ödenmesi halinde önel cinde sözleşmeden ve yasalardan doğan işçilik haklarından yararlanacağının öngörüldüğünü belirterek yıllık izin ücreti ve priminin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan günler sınırlı bir biçimde sayılmıştır. Somut olayda ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle hizmet akdi feshedildiğinden çalışılmayan ve anılan maddeye göre çalışılmış gibi sayılmayan ihbar önelinin yıllık ücretli izin hakkının tespitinde dikkate alınması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının yıllık izin ücreti ve toplu iş sözleşmesinde yıllık izne çıkarken ödenmesi kararlaştırılan başarı priminin reddedilmesi gerekirken anılan isteklerin hüküm altına alınmış bulunması hatalıdır.", Y9HD., 30.1.2001, 16942/1519, www.mese,azılım. com. (19.6.2014).

[15] "...Davacının tüm süresinin yıllık ücretli izin ücretinde değerlendirilmesi için, aralıklı ve yılın belirli bölümlerinde yaptığı işin, mevsimlik iş olmadığının saptanması gerekir. Bu nedenle davacının anılan dönemler-

A'nın yıllık ücretli izin hakkını kazanabilmesi için gerekli olan bir yıllık süre, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten değil, A'nın fiilen işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacaktır. Bu arada, deneme süresi de bir yıllık sürenin hesabında göz önünde tutulacaktır[17]. A'nın iş sözleşmesi, fiilen dokuz ay çalışmasından sonra sona ermiştir. Daha sonra aynı işverene ait başka bir işyerinde çalışmaya başlamıştır. Bu durumda A'nın yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi açısından geçmesi gerekli süre, İ'ye ait değişik işyerlerinde geçen süreler toplanarak hesaplanacaktır. İ'nin işyerini bir başkasına devretmesi de, A'nın izin hakkını olumsuz yönde etkilemez. 1.3.2015-1.4.2015 tarihleri arasında uygulanan kanuni grevde geçen süre, yıllık ücretl izin hakkının belirlenmesinde, göz önünde bulundurulmaz. Zira İşK.55'de çalışılmış gibi sayılan haller arasında kanuni greve yer verilmemiştir[18]. Zorlayıcı sebeplerle çalışılmayan günlerin ise sadece on beş günlük kısmı bekleme süresinin hesabında dikkate alınır.

Sonuç olarak, 15.5.2015 tarihi itibariyle bir yıllık bekleme süresi henüz dolmamış olduğu için, A yıllık ücretli izne hak kazanamamıştır. A, bir yıllık bekleme süresinin tamamlanabilmesi için eksik kalan süreyi doldurduğu anda, yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

2- İşçi bir yıl beklemek suretiyle hak kazandığı yıllık ücretli iznini gelecek yıl içinde kullanır (İşK.54/4). Bu hüküm, yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceği hükmü (İşK.53/2) ile birlikte ele alındığında, sadece ücretinin ödenmesi suretiyle işçinin yıllık izin süresini çalışarak geçirmesi söz konusu olamayacağı gibi izin sürelerinin, zorunlu bir neden olmaksızın birleştirilerek sonraki yıllarda kullandırılmasının da kanuna aykırı

---

deki çalışması ile ilgili araştırma yapılarak, yaptığı işin mevsime bağlı olup olmadığı belirlenmelidir. Yaptığı iş yılın her döneminde yapılmakta ve mevsime bağlı bir iş değilse, aralıklı çalışma kabul edilmelidir. Aksi halde ise bu dönemler mevsimlik işçe çalışma olacağından ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağından, bu süreler dışında kalan çalışması ile ilgili kullanılmayan yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır.", Y9HD., 14.4.2008, 11496/8311, www.kazanci.com (5.11.2008). Aynı yönde başka bir karara göre, "... mevsimlik işyerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz.", Y9HD., 28.2.2008, 10875/2768, www.kazanci.com (5.11.2008).

[16] Yıllık ücretli izne ilişkin md.53, 54, 55, 56, 57, 58 ve 59. maddelerde, md.10/2'de sayılmıştır, dolayısıyla bu hükümlerin süreksiz iş sözleşmelerinde uygulanması mümkün değildir. Süreksiz işlerde bu maddelerin konusu olan uyuşmazlıklar hakkında ise, Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. Yargıtay bir kararında, işçinin çalıştığı işin niteliğinin değil de çalıştığı süreye bakarak süreksiz iş olduğunu kabul eden ve bu nedenle de davayı görev yönünden reddeden mahkeme kararının usul ve kanuna aykırı olduğuna hükmetmiştir. Y9HD., 13.10.1969, 308/9795, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 441, dn.376. "İş Hukuku uygulamasında bir dimse çeçici işçi olarak işe alınmış olup da, süreklı bir şekilde çalıştırılmış ise o işçinin geçici olduğu görüşüne değer verilmemektedir. Böyle bir işçi diğer işçilerin yararlandığı hakların tamamını isteyebilir.", Y9HD., 25.3.1999. 4337/6654. www.meseyazilim.com (16.11.2014).

[17] "1475 sayılı İş Kanunu'nun 49. maddesine göre, işçinin işyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak kaydıyla en az bir yıl çalışmış olanlara yıllık ücretli izin verilir. Buna göre bir yıllık çalışması olmayanlar yıllık ücretli izne hak kazanamaz.", Y9HD., 21.11.1989. 10143/10077, www.meseyazilim.com (12.5.2014).

[18] Seza **Reisoğlu**. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986. 350. "Ancak davacının işyerindeki, grev nedeni ile 2007 yılında 44 gün grevde olduğu ve SSK kaydının da bu yıl 317 gün prim günü yatırıldığı anlaşılmaktadır. 44 gün grevde geçen ve kıdemden sayılmayan sürenin izne hak kazanma yönünden çalışılmış gibi sayılma olanağı yoktur. Bu süre çıkarıldığında davacı 20 yılı yerine 19 yıl karşılığı izne hak kazanır. Davacının hesaplanan izin alacağı bir yıl karşılığıdır. Davacı işçi hesaplandığı gibi 540 gün değil, 512 gün izne hak kazanmıştır. 499 gün izin kullanmış, 13 gün için ise izin ücreti ödenmiştir. Davacının kullanmadığı ya da parasal karşılığı ödenmeyen izni bulunmamaktadır. Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.", Y9HD., 05.07.2013, E. 2011/12102, K. 2013/20593.

olacağı sonucuna ulaşılır. Fakat tüm bu durumlarda dahi işçi yıllık izin hakkını kaybetmiş sayılmayacaktır[19].

Yıllık ücretli izinlerin kullanılmasına ilişkin yöntem ve koşullar *Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği*[20] ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin hükümlerine göre, işçi İş Kanunu hükümleri gereğince hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmak istediği zamanı, izin hakkını kazandığı tarihten sonra ve istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak izin çizelgesinin hazırlanmasında işçilerin istekleri mümkün olduğu ölçüde göz önünde bulundurulur. Aynı tarihlere rastlayan izin isteklerinde, işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir (YÜİY.7,8).

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu bulunur (YÜİY.15). İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde, izin kurulunun görevleri[21], işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir (YÜİY.18).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, işyerlerinde toplu izin uygulamasına da imkân tanımıştır. Buna göre, işveren nisan ayı başlangıcı ve ekim ayı sonu arasında kalan dönem içinde kalmak kaydıyla, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir (YÜİY.10).

İşçi işyerinde tamamladığı her bir yıllık çalışma süresine karşılık[22], yıllık ücretli izne hak kazanır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İşK.54/3).

3- Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin çalışmaksızın dinlenmesini sağlamak üzere tanınan bir haktır. Bu nedenle, işçinin izin süresi içerisinde ücret karşılığı herhangi bir işte çalışması yasaktır. İşçinin yıllık ücretli izin dönemini, dinlenme yerine, çalışma ile geçirmesi, söz konusu iznin veriliş amacına ve doğruluk kuralına (MK.2) aykırılık teşkil eder[23].

İşçinin bu süre içerisinde ücret karşılığı herhangi bir işte çalıştığının anlaşılması halinde, izin süresi için kendisine ödenen ücret, işveren tarafından geri alınabilir

---

19 Ercan **Akyiğit**, Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, 72 vd.; Nurşen **Caniklioğlu**, İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1147-1148; Ömer **Öksüz**, Yıllık Ücretli İzin, Legal İHSGHD., 2006/11, 859; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 737; **Tunçomağ/Centel**, 183; **Demir**, İş Hukuku, 241; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1334-1335; **Çöğenli**, 152, 153; **Ekonomi**, 349; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 388.

20 RG., 3.3.2004, 25391.

21 İzin kurulunun görevleri Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 16. maddesinde sayılmıştır.

22 Yargıtay'a göre, yıllık ücretli izin alacağı tam bir yıl dolduktan sonra hak kazanılan bir hak olup, tam bir yıl üzerinden hesaplanmalıdır. Yıllık ücretli iznin kıstelyevm esasına göre yani tam yıl üzerindeki artık süreler için (kıdem tazminatı) cranlama yapılarak hesaplanması şeklinde bir yasal düzenleme yoktur. Y9HD., 16.10.2017, 13781/15772.

23 **Tunçomağ**, 181; **Centel**, 263; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 354 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1345; **Akyiğit**, Yıllık İzin, 608; Ercan **Akyiğit**, İşçinin Yıllık İzinde Yan İş İmkanı, İHD., S.2, 1992, 83; **Eyrenci**, Kısmi Süreli, 62; **Centel**, Kısmi Çalışma, 67; **Çöğenli**, 101; **Tunçomağ/Centel**, 185.

(İşK.58). İşçinin bu davranışı sadakat borcuna da aykırılık teşkil ettiği için iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir (İşK.25/II,e)[24].

4- İş Kanununca işçinin kıdemine göre değişen yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir. Ancak Kanunda öngörülen yıllık izin süreleri asgari sürelerdir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile Kanunda yer alan sürelerin üstünde, yıllık ücretli izin süreleri saptanabilir. İşçinin kanunda öngörülen yıllık ücretli izin sürelerinin hangisinden yararlanabileceği hususu, işçinin yıllık ücretli izni kullandığı tarihteki değil; yıllık ücretli izine hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınarak belirlenir[25].

Kanunda öngörülen yıllık ücretli izin süreleri şunlardır; hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 14 gün; beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda 20 gün; on beş yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir. Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 veya daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yer altı işlerince çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dördeı gün arttırılarak uygulanır (İşK.53/4,5) [26].

Türk Borçlar Kanunu, işverenin yıllık izin süresinde indirim yapabilmesine ilişkin düzenleme yapmıştır. Buna göre,

> *"İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.*
>
> *İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edinini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz*
>
> *Işveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edinini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.*
>
> *Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz." (TBK.423).*

4857 sayılı İş Kanununda işverenin yıllık izin sürelerinden indirim yapabileceğine ilişkin düzenleme yoktur. Acaba Türk Borçlar Kanununda yer alan hüküm İş Kanununun kapsamına giren işçiler hakkında da uygulanabilir mi?

Öğreti görüşü, bu konuda boşluk bulunmadığı, Türk Borçlar Kanununun İş Kanununa göre genel kanun olduğu ve bu nedenle İş Kanununun kapsamında yer alan işçilerin yıllık izin sürelerinden işverenin indirim yapamayacağı yönündedir[27]. Gerçek-

---

[24] **Ekonomi**, 348; **Tunçomağ**, 179; **Çoğenli**, 155,156; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 1174; **Akyiğit**, Yıllık İzin, 609.

[25] **Centel**, 260; **Ekonomi**, 342; **Narmanlıoğlu**, 710 vd.

[26] Son cümle 10.9.2014 tarh ve 6552 sayılı Kanunun 5. maddesi ile eklenmiştir.

[27] **Akyiğit**'e göre, "Bir kere 4857 sayılı İşK. işçinin yaptığı devamsızlığın yıllık ücretli izine etkisini, iznin işverence kısaltımı değil, işçinin yıllık izine esas hizmet süresinin o kadar ya da ilgili aşkın kısım kadar azalması olarak benimsediğinden (İşK.55), TBK.md.423'deki izinden indirim imkanının İşK'da kendiliğinden, doğrudan veya boşluk doldurucu biçimde uygulanması düşünülemez. Çünkü, Borçlar Kanunu İşK'na nazaran bir genel kanun olup, İşK'da açık veya örtülü bir değişikliğe yol açmış değildir. Keza yukarıda da vurgulan-

ten, İş Kanununda işçinin uğradığı hastalık veya kaza halinde devamsızlığın, İş Kanununun 25/1 b alt bendinde öngörülen süreyi aşmayan kısmının yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı düzenlenmiştir (İşK.55/1,a)[28]. İş Kanunundaki konuya ilişkin açık düzenleme karşısında, Türk Borçlar Kanununun 423. maddesi İş Kanununun kapsamında yer alan işçiler bakımından uygulama alanı bulamaz.

Bu sürelerin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İşK.56/5)[29].

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara eğer isterlerse, bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren toplam dört gün ücretsiz izin vermek zorundadır (İşK.56/son).

Kural olarak, yıllık ücretli izin bölünmeksizin, bir defada kullanılır. Bu nedenle, yıllık ücretli izin süresinin işveren tarafından bölünebilmesi mümkün değildir. Ancak, bu izin süreleri, bir bölümü on günden az olmamak üzere tarafların anlaşması ile bölümler halinde kullanılabilir (İşK.56/1-3).

5- Yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin dinlenmelerini sağlama amacına yönelik, Anayasa ile kabul edilen ve düzenlenmesi Kanuna bırakılan bir temel haktır. Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin kişiliğine bağlı haklardandır. Dolayısıyla, işçinin bu hakkından feragat etmesi, bir başkasına devretmesi veya bu hakkın haciz edilmesi mümkün değildir (İşK.53). İşveren tarafından da yıl içerisinde verilen başka ücretli veya ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık ücretli izne mahsup edilemez (İşK.56/4).

Kural olarak yıllık ücretli iznin, izin yılı içinde kullanılması gerekir. Ancak işçiye ve işyerine ait nedenler yüzünden, yıllık ücretli iznin, izin yıl içerisinde kullanılamamış olması, bu hakkın ortadan kalkmasına neden olmaz. İşçi bu durumda yıllık izin hakkını bir sonraki yıl içerisinde kullanabilir[30]. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin yıllık izin hakkını, izin yılı içerisinde kullanamamasını gerektirecek haklı nedenler bulunmadan, işçi veya işveren tarafından yıllık izin sürelerinin biriktirilmesi veya gelecek izin yıllarındakilerle birleştirilmesi mümkün değildir. Bunun gibi, işçi yıllık izin hakkından vazgeçmek suretiyle bunun yerine para talep edemez[31].

---

dığı üzere, İşK hükümler anılan devamsızlık ve etkisi konusunda farklı bir çözümü benimsediğinden, izinden işverence indirim konusunda bir kanun boşluğu içerdiği de söylenemez. Olsa olsa yukarıda değinildiği gibi, anılan sürelerin izine esas ücrete tümüyle katılması ve fakat aşkın kısım için indirim imkanının sözleşmeyle öngörülmesi düşünülebilir. Bilhassa yasal en az yıllık izin süresinin sözleşmeyle artırımı halinde bu sözleşmeyle eklenmiş kısım için bunda tereddüt edilmemesi önerilebilir." Geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi), Çalışma ve Toplum, 2011/3, 91. Aynı görüş için bkz. **Süzek**, 834; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, İşin Düzenlenmesi, 616-617; Nurşen **Caniklioğlu**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Semineri, Tisk Yayını, Ankara 2012, 108

[28] **Süzek**, 834.

[29] Türk Borçlar Kanununda yıllık izin süreleri, İş Kanunu'ndaki gibi işçinin hizmeti esas alınarak düzenlenmemiştir. TBK.422'ye göre, "İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür."

[30] **Tunçomağ/Centel**, 184; **Ekonomi**, 349; **Çöğenli**, 152; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1335; **Süzek**, 829; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 333.

[31] **Çöğenli**, 154, 155; **Ekonomi**, 348; **Tunçomağ**, 179; **Centel**, 261. **Çenberci**'ye göre ise, işçi hak etmiş

Yargıtay'ın yerleşmiş görüşü de bu yöndedir:

"Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Çalışma sürerken yıllık izin kullanılmaksızın ücretinin ödenmesi, iş akdinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel değildir. Zira çalışma sürerken yıllık izin kullandırılması yerine ücretinin ödenmesi yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz."[32].

Sonuç olarak iş sözleşmesinin devamı sırasında işçi yıllık ücretli izin hakkını kullanmaktan vazgeçemez ve bu hak paraya çevrilemez.

6- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İşK.57/1).

Yıllık ücretli izin ücretinin hesabında, asıl (temel) ücret esas alınır. Bu nedenle, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretler, yıllık ücretli izin ücretinin hesabında dikkate alınmaz[33].

Yıllık ücretli izin ücretinin belirlenmesi, ücret türlerine göre farklılık gösterir. Günlük ücret ile çalışan işçilerde yıllık ücretli izin ücreti, günlük ücret ile izin süresinin çarpımı suretiyle bulunur. Saat başına ücret alan işçiler açısından ise günlük ücret, sa-

---

olmasına rağmen, kendisine kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ücreti talep edebilir. Zira işverenin işçiye, yıllık ücretli izin verme yükümü, hem izin hem de buna ilişkin ücretten oluşur. Bkz. 9Y.

[32] Y9HD., 20.5.2019, 2365/11395. Aynı yönde Y9HD., 12.2.1996, 507/1779, Tekstil İşveren, Mart 1997, 14; Y9HD., 2.3.1992, 14301/2474, YKD., CXVIII, S.7, Temmuz 1992, 1057; YHGK., 5.7.2000, 9-1079/1103, Y9HD., 13.2.2002, 17549/2727, www.kazanci.com (26.2.2014). Ancak Yargıtay 7. Hukuk Dairesi yerleşik bu görüşten ayrılmış ve farklı bir karar vermiştir: "Davacının, hak ettiği bu yıllık iznini mutlaka izin olarak kullanma zorunluluğu bulunmayıp, işverenle anlaşması halinde ve kendisinin istemesi halinde izin hakkının karşılığı ücret almak suretiyle de o yılın yıllık izin hakkını kullanmış sayılır.", Y7HD., 10.2.2014, 20246/3500, Çil, 2013-2014 İlke Kararları, 999.

[33] Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği md.21'de benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz.". Yargıtay'a göre, "Yıllık ücretli izin hesabının çıplak ücretten yapılması gerekirken bilirkişi izin ücretini de prim ve ikramiyenin dahil olduğu geniş anlamda ücretten hesaplamıştır ki, bu şekil hesap yanlıştır.", Y9HD., 13.1.1992, 11802/162, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.2, Nisan-Haziran 1992, 294. Ayrıca bkz. Y9HD., 30.11.1998, 15033/16953, Tekstil İşveren, Şubat 1999, 19. Yıllık izin ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiği konusunda bkz. Y9HD., 22.12.2003, 10497/23425, Legal İSHGD, 2004/2, 635-636. Y9HD., 3.7.2006, 634/19259, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 285; "Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayış ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir. Sefer başına yapılan prim ödemesi tır şoförleri açısından sözleşmenin asli unsurlarından olup, ücretin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle, yıllık izin alacağı yönünden hesaplamaya esas ücretin, sefer başına ödenen primler dahil edilerek belirlenmesi gerektiğinin dikkate alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y7HD., 1.4.2014, 23367/7174, Çalışma ve Toplum, 2015/44, 333; "Somut olayda, davacının izin ücreti alacağı çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gerekirken giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanarak hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.", Y22HD., 3.11.2015, 16757, K. 2015/29965.

at ücreti ile 7,5'un çarpılması suretiyle tespit edilir. Bu ücretin izin süresi ile çarpımı ile de yıllık ücretli izin ücreti belirlenir.

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 bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (İşK.57/3). Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti; işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İşK.57/4). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde, yıllık izin ücreti, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir (İşK.57/5).

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücreti dışında ayrıca işçiye ödenir (İşK.57/son).

7- İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İşK.17'de belirtilen bildirim süresiyle İşK.27 gereğince verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (İşK.59). Bunun sonucu olarak, işçinin yıllık izinde bulunduğu sırada, işverenin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmesi halinde, bildirim süreleri fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda değil; yıllık ücretli izin süresinin dolmasından itibaren işlemeye başlar[34].

İşveren yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçinin, iş sözleşmesini bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin vermek suretiyle de feshedemez. Aksi takdirde, yıllık ücretli izin süreleriyle bildirim sürelerinin iç içe giremeyeceğine ilişkin hüküm bertaraf edilmiş olur[35]. Hemen belirtmek gerekir ki, yıllık ücretli izin döneminde iş sözleşmesinin feshine ilişkin sınırlama, sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli feshine ilişkindir. Ayrıca, işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından, yıllık ücretli izin döneminde bildirimsiz fesih yolu ile sona erdirilmesinde herhangi bir sınırlandırma söz konusu değildir[36].

---

[34] **Narmanlıoğlu**, 718; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 744; **Eyrenci/Taşkent Ulucan**, 358;**Ekonomi**, 356; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 322 vd. Aksi görüşe göre, "İşveren tarafından yıllık ücretli iznini kullanmakta olan bir işçinin hizmet sözleşmesinin bildirim öneline ait ücreti peşin verilmek suretiyle sona erdirilemeyeceği doktrinde ileri sürülmüştür. Bu görüşe gerekçe olarak; aksi halde yıllık ücretli izin süreleri ile ihbar önellerinin iç içe giremeyeceğine ilişkin hükmün bertaraf edilmiş olacağı ve kanunun amacına tamamen aykırı bir yola gidilmiş olacağı gösterilmektedir. Biz bu görüşe katılmıyoruz. Zira izin süreleri içinde feshi ihbarda bulunmak önlenmediğine göre, bu halde ihbar önellerine ait ücreti peşin vermek suretiyle fesih beyanında bulunan işverenin bu beyanı ne zaman hüküm ifade edecektir? İzin süresinin bitiminde hüküm ifade edeceğini belirtmek hem işçinin ihbar önellerine ait alacağı ücretin ödenmesinin geciktirmesine yol açacak hem de dinlenme amacı aşılı bu durumda, iş ilişkisinin sona erdirildiğini öğrenen işçi için gerçekleşmeyecek ve izin süresinde yeni iş aramak vs. gibi dinlenme amacı dışında uğraşlara girebilecektir.", **Çöğenli**,134. Öğretideki bir görüşe göre, işçinin İşK.17'ye dayanarak sözleşmeyi feshetmesi halinde bildirim süresi içinde yıllık izinni kullanması mümkün sayılmalıdır. **Çelik Caniklioğlu/ Canbolat**, 744; **Ekonomi**, 356.

[35] **Ekonomi**, 356.

[36] **Ekonomi**, 356; **Sümer**, Yargıtay'ın 1997, 104.

8- Yıllık ücretli izin süresi içerisinde, işçinin hastalanması halinde, dinlenme süresinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunda, Kanunda açık hüküm yoktur[37].

Öğretide hâkim olan görüşe göre, yıllık ücretli izin hakkının tanınmasındaki amaç, Anayasaya göre işçinin belirli bir süre dinlenmesini sağlamaktır. Bu yüzden izin süresinin işçinin işyerinde bulunmasını gerektiren önemli nedenlerin varlığında işçinin izinden zamanında dönmesi, fakat elverişli bir zamanda hastalık süresi kadar yeniden izne çıkmasının zorunlu olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kanunun, işverence yıl içinde verilmiş bulunan başka izinlerin ve hatta dinlenme izniyle hastalık izninin mahsup edilemeyeceğini belirtmiş olması (m.56/IV) da her halde bu esasa dayanmaktadır. Ayrıca, yıllık ücretli iznin işverence bölünemezliği kuralı (m.56/1) ile izinde çalışma yasağı (m.58) işçinin izin süresince tam olarak dinlenmesinin amaç edinilmiş olduğunu açıkça göstermektedir[38].

Ekonomi'ye göre, ayrıca yıllık izin süresine rastlayan evlenme, ölüm, doğum, tabii afetler, seminer ve diğer sebeplerle, işçiye verilmesi gereken izinler de, yıllık ücretli izin günlerinden sayılmamalıdır[39].

9- İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin süresi için ücreti iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir (İşK.59).

İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanmadığı yıllık izinler karşılığı olarak ücretini isteyebilmesi için sözleşmenin nasıl ve kim tarafından sona erdirildiğinin önemi yoktur. Bu nedenle iş sözleşmesi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle feshedilen veya iş sözleşmesini usulsüz fesheden işçi de izin ücreti talep edebilir[40]. İş sözleşmesinin, belirli sürenin bitimiyle, tarafların anlaşmasıyla, geçersizlik veya işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi sonucu değiştirmeyecek, işçi veya ölümü halinde hak sahipleri, ücretli izinden yararlandırılmayan sürelere ilişkin ücreti talep edebileceklerdir[41]. Yargıtay kararları da bu yöndedir[42].

---

37 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 738.

38 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 738. Aynı görüş için bkz. **Ekonomi**. 346-347; **Çenberci**, 896; **Çoğenli**. 137.

39 "İş K. m.56/II'deki hüküm yıllık ücretli izinlerin, hastalık ve diğer nedenlerle verilmesi gereken izinlerle çatışması hali düşünülerek getirilmiş bir kural değildir. İş K. m.56 hizmet akdinin sona ermesine ve özellikle fesih haline ilişkin konuları düzenlemekte, bu arada bildirim süreleri ile yeni iş arama izinlerinin yıllık ücretli izin günleri ile iç içe girmeyeceği, sadece fesih yönünden ele alınmış bulunmaktadır. Buna karşılık kanundaki genel düzenleme bunlar arasında iznini başka yerde geçirecek işçiye yol izni verilmesi gereği (m.52/III, VI), izinde çalışma yasağı (m.55), işverence yıl içinde verilen öteki izinlerin hastalık ve hatta dinlenme izinlerinin yıllık izne mahsup edilememesi (m.52/IV), yıllık ücretli izinlerin işçinin yıllık çalışması itibarıyla dinlenmesi amacına yöneltilmiş olduğunu göstermektedir. Yıllık izinde iken hastalanan işçinin raporla belgelenen istirahat günlerinin yıllık izin günlerinden sayılmayarak bunlara eklenmesi, belirtilen amaca uygun düşmektedir." **Ekonomi**, 347. Aynı görüş için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 738; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1328; **Çenberci**, 648, 649; **Güven/Aydın**. 291; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 254; **Akyiğit**, Yıllık İzin, 325,326.

40 **Süzek**. 838; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, 357; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 742; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 372; **Ekonomi**, Güncel Sorunlar, 253 vd.; **Akyiğit**. Zamanaşımı, 11 vd.; Artür **Karademir/Hakan Ekinci**, İşçilik Alacakları, İstanbul 2017, 133.

41 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1340.

OLAY 25

İşçinin yıllık izin ücretleri karşılığında alacağı ücret, beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir (BK.147/1)[43]. İş Kanununa göre, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra başlar (m.59/1). Böylece, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin zamanaşımı süresinin hangi tarihten itibaren başlayacağı konusuna açıklık getirilmiş bulunmaktadır[44].

Yargıtay son yıllarda verdiği kararlarda kullanılmamış olan yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımı süresinin on yıl olduğunu hüküm altına almıştır[45].

İş Kanunu'na 7036 sayılı Kanunla eklenen Ek.3 madde ile yıllık ücretli izin alacağına uygulanacak zamanaşımı süresi İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiştir. Böylelikle iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresi *beş yıl* olarak belirlenmiştir. Bir başka deyişle, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamındaki bütün işçilerin yıllık ücretli izin alacakları beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir[46].

Kullandırılmayan yıllık ücretli izin paraları ilgili olduğu yıllara ilişkin ücretler üzerinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanmalıdır[47].

---

43 "Yıllık ücretli izin hakkı işçinin hizmet akdinin haklı veya haksız olarak son verilmesine bağlı olmayan haklardandır. Bu nedenle hizmet akdinin feshi halinde hak edilen ancak kullanılmayan izin ya da izinlere ait ücretin işçiye ödenmesi yasa çereğidir." Y9HD., 3.4.1997, 718/6629, Tekstil İşveren, Temmuz 1994, 15.

44 Ayrıntılı bilgi için bkz. Münir **Ekonomi**, Yıllık Ücretli İzin, İş Hukukunun Genel Sorunları Semineri (9-12 Aralık 1997, Abant), Ankara, 253 vd.; Ercan **Akyiğit**, Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, Tühis, C.13, S.5, Eylül 1999, 11 vd.; **Süzek**, 840; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1343; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 744; **Çöğenli**, 163,164; **Akyiğit**, Şerh, 1833.

45 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 744. 4857 sayılı Kanundan önce zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı konusunda Yargıtay farklı doğrultuda kararlar vermiştir. Başlangıçta her yıllık ücret hakkı açısından zamanaşımının her izin ücretinin muaccel olduğu tarihten itibaren hesaplanması gerektiğini ileri sürmüştür. Bkz. Y9HD., 17.3.1987, 2649/2971, Çimento İşveren, Mayıs 1987, 36; Y9HD., 25.12.1996, 16099/24126, Tekstil İşveren, Nisan 1997, 20. Ancak Yargıtay 1997 yılında verdiği bir karar ile bu görüşünden dönmüştür. Yargıtay, İş Kanununun 56. maddesine dayanarak, kullandırılmayan yıllık izinlerin tümünün karşılığının hüküm altına alınması gerektiğine karar vermiştir. Buna göre, "Kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacağı hakkı 1475 sayılı İş Kanununun 56. maddesine göre hizmet sözleşmesinin feshi ile doğar. Bu durumda 5 yıllık zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre davacının kullanmadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın hüküm altına alınması gerekir. Öğretide de benimsenen Dairemizin oluşan içtihatları bu doğrultudadır.", Y9HD., 20.11.1997, 15366/19470, Tühis, Kasım 1997-Şubat 1998, 75, 76. Karşı görüş için bkz. **Soyer**, Yargıtay'ın 1997, 55. Ayrıca bkz. Y9HD., 3.11.1998, 12917/15530, İşveren, Mayıs 1999, 17.

46 Y9HD., 3.10.2012, 22755/32787, www.kazanci.com (15.3.2015). Aynı yönde, "1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir. Kezâ yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup dönemsel bir nitelik taşımadığından, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir.", Y7HD., 4.7.2014, 10706/15245, www.kazanci.com.tr (15.3.2015).

47 İş Kanununa eklenen geçici madde ile yapılan değişikliğin halen devam etmekte olan sürelere etkisi özel olarak düzenlenmiştir. Ek.3 madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti hakkında uygulanır. Ek 3 üncü maddece belirtilen yıllık izin ücreti için bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 25.10.2017 tarihinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddece öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur (geç.m.8).

47 "1475 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesi uyarınca işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi ücretinin, akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden kendisine ödenmesi gerekir. Bu itibarla kullandırılmayan izinlerin çalışmalarının ilişkin bulunduğu yıllardaki ücreti üzerinden hesaplanması hatalıdır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş yıllık ücretli izin alacağının tamamının son ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınmasından ibarettir.", Y9HD., 17.6.1997, 6005/11822, Tekstil İşveren, Temmuz 1997, 15. Aynı

10- İşçinin yıllık iznini kullanıp kullanmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıkta, işçinin yıllık iznini kullandığını işveren ispatlamakla yükümlüdür[48].

Yargıtay'a göre, izin süresi için gerekli kayıt ve defterleri tanzim etmek işverenin görevidir. Bu bakımdan izinlerin verildiği hususunu ispat yükü işverenin üzerindedir. İşverenin işçiye yıllık ücretli izin verildiğini izin defteri veya yazılı bir belge ile ispatlaması gerekir[49]. Bu konunun tanık beyanları ile ispatlanması mümkün değildir.

11- İşçi hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını ne zaman kullanacağını tek taraflı olarak belirleyebilme yetkisine sahip değildir[50]. Bir başka deyişle, işçi dilediği zamanda yıllık iznini kullanamaz. Bunu belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir. İşçinin izin kullanmak istediği zamanı işverene bildirmesi ve izin tarihlerinin belirlenmesi Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşçinin yıllık ücretli izin isteği kabul edilmeden işyerinden ayrılması halinde devamsızlığa ilişkin hükümler uygulama alanı bulur.

Yargıtay da işçinin tek taraflı olarak izne çıkma tarihini belirleyip işten ayrılması halinde iş sözleşmesinin devamsızlık hükümleri çerçevesinde işveren tarafından feshedilebileceği görüşündedir[51].

12- Sözleşme devam ederken kullandırılmamış yıllık izinler için sözleşme sona erdiğinde yapılması gereken ödeme gecikince buna uygulanacak gecikme faizinin

doğrultuda Y9HD., 25.6.1998, 9393/10861, Tekstil İşveren, Aralık 1999, 18; Y9HD., 12.5.1999, 7287/8840, Tühis, Ağustos 1999, 56.

48 **Eyrenci**, Yargıtay'ın 1994, 15; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, 392 vd.

49 "Davacı kullanmadığı yıllık izin parasını istemiştir. İşçinin yıllık iznini kullandığı, izin defteri veya yazılı bir belge ile kanıtlanabilir. Bu konunun tanık sözleriyle ispatlanması mümkün değildir.", Y9HD., 1.4.1993, 867/1650, Tekstil İşveren, Eylül-Ekim 1993. Ayrıca bkz. YHGK., 6.4.1994, 9-958/199, Tekstil İşveren, Mayıs 1995; Y9HD., 11.5.1999, 4981/8748, Çimento İşveren, Eylül 1999, 32. "Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerinin kullandırıldığı imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlanmalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.", Y9HD., 28.1.2010, 16260/1410, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2010, 41. Aynı yönde, Y9HD., 1.7.2008, 20978/18559, www.kazanci.com (26.5.2014); Y9HD., 25.2.2010, 19000/4983; Y9HD., 28.2.2002, 17750/3047; Y9HD., 02.5.2000, 1051/6476, **Günay**, Yıllık İzin, dn.75; Y9HD., 09.2.2005, 12822/3741; Y9HD., 10.1.2005, 21818/79. Karar metinleri için bkz. **Akyiğit**, Şem. 1828 vd.; Y9HD., 18.6.2001, 8118/10420, www.kazanci.com (17.10.2014); Y9HD., 17,5.1999, 7706/9044, www.kazanci.com (29.7.2014).

50 **Ekonomi**, 349; **Centel**, 261; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 739; **Narmanlıoğlu**, 715; **Çöğenli**, 142; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1995, 16; **Soyer**, Yargıtay'ın 1997, 49. Sevgi **Dursun Ateş**, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019, 406

51 "... o gün davacı işyerine gelmişse de, izin istemiş fakat eski devamsızlıkları da dikkate alınarak izin verilmemiştir. Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi de kendisine izin verileceği anlamına gelmez. Eskiden böyle bir uygulama olsa dahi, bu husus davacıya bir hak sağlamaz. Bu bakımdan davacının bir ay içinde 3 gün işe gelmediğinde sabit olmaktadır. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmayacağından bu isteklerin reddi gerekir.", Y9HD., 04.4.1991, 14393/7202; "... izin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre tanınmamıştır.", Y9HD., 20.6.2006, 15954/17843, Tühis, C.20, S.6, C.21, S.1, 123-125; Y9HD., 27,5.1993, 8915/9235, www.meseyazilim.com, (10.8.2014); Y9HD., 23.9.1993, 3021/13593, www.kazanci.com (10.8.2014); Y9HD., 20.6.2006, 15954/17843, TÜHIS, C.20, S.6, C.21, S.1, 123-125; Y9HD., 25.2.1998, 312/2510, www.kazanci.com (21.11.2014); Y9HD., 30.11.1998, 15055/16955, www.kazanci.com (21.11.2014); aynı yönde Y9HD., 08.5.1997, 3705/8536, İşveren D, Ağustos 1997, 16,17; Y9HD., 8.5.1997, 3705/8536, İşveren, Ağustos 1997, 16, 17; Y9HD., 30.11.1998, 15055/16955, İsveren, 16, Y9HD, 22.2.2016, 30472/3413, Çalışma ve Toplum Dergisi, 52, 2017/1, 214.

hangi tür faiz olacağı konusu, anılan ödemenin hukuki niteliğine bağlı olarak değişir. Söz konusu ödeme ücret olarak kabul edilirse, uygulanacak faiz, mevduata uygulanacak en yüksek faiz olacaktır. Bununla birlikte söz konusu ödeme tazminat olarak değerlendirilirse, kanuni faize göre hesaplama yapılacaktır[52].

Yargıtay'a göre ise, ödenmeyen yıllık izin alacağının en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanacağına dair İş Kanununda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla dava konusu faiz alacağının yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanması hatalıdır[53].

---

[52] Ayrıntılı bilgi için bkz. Abbas **Bilgili**, İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1558, 1559; Ahmet **Çelik**, En Yüksek Mevduat Faizi Nasıl Belirlenmeli, Nasıl Uygulanmalı, Leça İHSGHD.,2009/21, 119-138; Cevdet İlhan **Günay**, İş Hukukunda Faiz Uygulaması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Aydın Özkul'a Armağan, C.6, S.4, 2002, 105 vd.

[53] Y9HD., 3.3.2005, 4092/7183, karar metni ve kararın eleştirisi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Geciıme Faizi, Legal YKİ, 2006/2, 159-176.

OLAY 26

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

OLAY

A'ya ait tekstil fabrikasında üç vardiya halinde dört yüz elli işçi çalışmaktadır. Ayrıca işyerinde staj yapmak ve meslek edinmek üzere elli kişi stajyer ve çırak olarak bulunmaktadır.

B, işyerindeki bir kazanın buhar kaçırdığını, patlama ihtimalinin çok kuvvetli olduğunu, bu ortamda çalışmaya devam ettiği takdirde yaşamını yitirme tehlikesi altında olduğunu düşünmektedir.

C, bu fabrikada çalışan bir işçidir ve kaygan olan zeminde düşerek kolunu kırmıştır.

SORULAR

1- A'ya ait fabrika ve bu fabrikada bulunan stajyer ve çıraklar hakkında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanır mı?

2- A'nın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan kaynaklanan genel yükümlülükleri hakkında kısaca bilgi veriniz.

3- A, fabrikasında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak zorunda mıdır?

4- B'nin bu tehlikeden korunmak için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre sahip olduğu haklar nelerdir?

5- Buhar kazanının patlama tehlikesi nedeniyle işyerinde işin durdurulması mümkün müdür? Böyle bir karar nasıl alınır? Sonuçları nelerdir?

6- C'nin geçirdiği kaza 6331 sayılı Kanun hükümlerine göre bir iş kazası mıdır? İşverenin bu kazayı herhangi bir kuruma bildirim yükümlülüğü var mıdır? Açıklayınız.

7- Geçirdiği kaza sonucunda üç aylık dinlenme süresinin sonunda işe yeniden başlayan C, işverenden herhangi bir tazminat talebinde bulunabilir mi? Eğer mümkünse bu tazminatların koşulları nelerdir?

8- C, geçirdiği kaza sonucunda beyin kanaması nedeniyle hayatını kaybetmiş olsaydı, geriye kalan aile bireylerinin işverenden isteyebileceği haklar nelerdir?

9- C'nin geçirdiği iş kazasında işverenin kusurunun bulunmaması halinde kendisi ya da ölümü halinde kanuni mirasçılarının işverenden tazminat isteme hakları var mıdır?

10- C'nin uğradığı iş kazasının bütünüyle kendi kusuru ile meydana gelmiş olması işvereni hukuki sorumluluktan kurtarır mı?

11- C'nin düşmesine ve yaralanmasına/ölmesine neden olan olayın Ceza Hukuku bakımından sonuçları nelerdir?

CEVAPLAR

1- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek kademeli olarak yürürlüğe girmiştir[1]. Kanun ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak belirtilmiştir (İSGK.1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini 1.1.2013 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırmıştır. Böylelikle sadece İş Kanunu kapsamına giren işçiler hakkında uygulanan hükümler tüm çalışanlar hakkında uygulanır hale gelmiştir.

6331 sayılı Kanun; 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. Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

- 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 (İSGK.2)[2].

Bu düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalardan toplumun geniş bir kısmı yararlanmış olacaktır[3].

Sonuç olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri A'ya ait işyerine ve bu işyerinde çalışan çırak ve stajyerlere de uygulanır.

---

1 RG., 30.6.2012, 28339.

2 Kanunun istisnalarına ilişkin değerlendirmeler için bkz. İlknur **Kılkış**. İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2014, 75; Gaye **Baycık**. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yeni Düzenlemeler. Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, 111-112.

3 Haluk Hadi **Sümer**. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2.B., Ankara 2018. 81 vd.; **Süzek**, 868; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 1358.

2- İşverenin işçiyi gözetme borcu içerisindeki en kapsamlı yükümlülükleri, *iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu*na ilişkindir[4]. Bu kapsamda işveren, işçiyi iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumakla yükümlüdür.

İşverenin işyerinde alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrıntılı olarak düzerlenmiştir[5]. Kanunun 4/1. maddesine göre,

> *"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."*.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, Türk Borçlar Kanununda da hüküm altına alınmıştır. Türk Borçlar Kanununun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tüm önlemlere uymakla yükümlüdür." (TBK.417/2).

Anılan düzenlemeler, işverenlerin alması gereken önlemlere ilişkin bir sınırlandırma öngörmemekte ve işverenlerin gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü olduğunu hüküm altına almaktadır. Yargıtay'a göre,

> *"İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği ön-*

---

[4] Gaye Burcu **Yıldız**. İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Toprak İşveren. Haziran 2010. 8 vd.

[5] Geniş bilgi için bkz. Tancut **Centel**, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü, Çimento İşveren. 2013/3. 5 vd.; Levent **Akın**. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, MÜHFAD Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 657 vd.; Fevzi **Demir**, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Istanbul 2014, 675 vd.; N. Binnur **Tulukçu**. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, MÜHFAD Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Istanbul 2014, 711 vd.; Seda **Arslan**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Istanbul 2014, 767 vd.; Erol **Akı**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 3 vd.

[6] 6331 sayılı Kanunun 5. maddesince de işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirirken dikkate alınması gereken ilkeler hüküm altına alınmıştır: "(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak. b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c) Risklerle kaynağında mücadele etmek. ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek. d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak. e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek. f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek. g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek. ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek."

lemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerini karşılaşabilecekleri mesleki riskler ile buna karşı alınması gerekli tedbirler ve yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek için gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Buna karşılık işçiler ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda işvereninin aldığı her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. 6331 sayılı yasada işverenlerin işçi sağlığı ve güvenliği noktasında alması gereken tedbirler olarak belirtilen hususların işverenlere objektif özen yükümlülüğü getirdiği açıktır. Bu itibarla işverenler mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya onun dikkatli çalışması halinde bu tedbirlerin gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar edemez. Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler."[7].

Kararda da belirtildiği gibi işveren günümüzün teknolojisinin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlüdür. İşverenin bu konudaki deneyimsizliği, bilgisizliği ya da ekonomik yetersizliği, işvereni sorumluluktan kurtarmayacaktır[8]. Bu nedenle işveren aldığı önlemleri teknolojinin gerekleri doğrultusunda güncellemek ve yeni gelişmeleri uygulamak zorundadır[9].

3- Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir.

---

7 Y21HD., 21.3.2016, 17939/4837, www.kazanci.com (22.11.2016). Aynı yönde, Y10HD., 4.3.2008, 6310/2821, www.kazanci.com (12.3.2011); Y10HD., 28.6.2013, 24352/14697, www. kazanci.com (22.11.2016). İşverenin işçi sağlığı ve güvenliği için sadece yazılı kurallara değil teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranılması halinde de kusurlu olacağına ilişkin bkz. Y21HD., 22.4.2014, 1282/8662, Çalışma ve Toplum, 2015/1, 513-518. "Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre, alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti işidir. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı, (=işverenin koruma tedbiri alma ödevi), alınmamışsa, zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı (=işçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü) ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır. Sorumluluğun saptanmasında kural, sorumluluğu gerektiren ve yasada belirlenmiş bulunan durumun kendi özelliğini göz önünde bulundurmak ve araştırmayı bu özelliğe göre yürütmektir.", Y10HD., 6.5.2014, 16347/9925, www. kazanci.com (10.2.2017); Y10HD., 09.04.2019, 17614/3248; Y10HD., 05.03.2019, 10537/1966.

8 **Süzek**, 418-421. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre, "(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez."

9 **Özdemir**'e göre; "her türlü önlem" in anlamı ise şudur; işverenler artık kendilerinin küçük veya ekonomik yönden zayıf olduğunu iddia ederek sorumluluktan kurtulamayacaktır. Küçük ya da büyük her türlü işveren bilimin ve teknolojinin mümkün kıldığı önlemleri almakla yükümlü olacaktır." Erdem **Özdemir**. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Aralık 2014, 66-67; İşverenin işçi sağlığı ve güvenliği için sadece yazılı kurallara değil teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranılması halinde de kusurlu olacağına ilişkin bkz. Y21HD., 22.4.2014, 1282/8662, Çalışma ve Toplum, 2015/1, 513-518.

Çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde işveren, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak sureti ile yerine getirebilir[10].

Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Gerekli niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işveren veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak koşuluyla, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yürütülebilir (İSGK.6/1,a).

Görüldüğü gibi çalıştırdığı işçi sayısına bakılmaksızın tüm tehlike sınıflarında ve özel veya kamu kurum işverenlerinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır[11].

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları, *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik* te düzenlenmiştir[12]. İşyeri hekimleri açısından aynı düzenleme *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik* ile yapılmıştır[13]. Sözü edilen Yönetmeliklerde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin çalışma süreleri de detaylı olarak belirlenmiştir.

Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81. maddesi kapsamında[14] çalışanlar hariç kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1.7.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.

İşyerinde dört yüz elli çalışanı bulunan işveren, yukarıdaki hükümler doğrultusunda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak ya da bu amaçla hizmet almak zorundadır.

4- İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesinin, örneğin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasının hukuki sonuçlarından ilki, çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleridir[15].

---

10 Geniş bilgi için bkz. Seher **Demirkaya**. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini, Çimento İşveren, 2014/6, 10 vd.

11 Geniş bilgi için bkz. Saim **Ocak**, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara 2013; Saim **Ocak**, İş Güvenliği Uzmanlığındaki Gelişmelere Toplu Bakış, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014, 143 vd.

12 RG. 28.12.2012/28512.

13 RG. 20.7.2013/28713.

14 Mülga 81.madde "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür."

15 M. Polat **Soyer**, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 657 vd.; Lütfi **İnciroğlu**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 809 vd.; Melda **Sur**, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 405 vd.; Seracettin **Goktaş**, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008; İbrahim **Aydınlı**, İşyerinde İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2005, 17; Derya **Balık**, İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Tehlike Sebebiyle İşgörmekten Kaçınma Hakkı, Legal

Çalışmaktan kaçınma hakkı, iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemeyi ve çalışanın kendisini korumayı amaçlayan bir yaptırımdır haktır[16]. Bu hak, çalışanların anayasal yaşama ve kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının da bir gereğidir[17].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *ciddi* ve *yakın tehlike* ile karşı karşıya kalan çalışanların bazı koşullarla çalışmaktan kaçınma haklarını düzenlemiştir.

Ciddi ve Yakın Tehlikenin Bulunması

Çalışanların, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmelerinin ilk koşulu, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunmasıdır[18]. Öğretide *ciddi ve yakın tehlike* ifadesi yerine *yaşamsal veya acil* ya da "*ciddi, yakın veya hayati*" ifadelerinin kullanılmasının daha uygun olacağı ileri sürülmektedir[19]. Gerçekten hayati bir tehlike yakın olmayabilir, ancak kişirin yaşamını tehdit edebilir. Örneğin, pnömokonyoz veya silikoz gibi tozlarla ortaya çıkan ya da kurşuna maruziyet nedeniyle çalışanların sağlığı açısından ortaya çıkan tehlike yaşamsaldır, ancak yakın değildir[20].

Tehlikenin *ciddi olması* tehlikenin önemli ölçüde zarar verici nitelikte olduğu; *yakın olması* tehlikenin henüz gerçekleşmediğini, ancak kısa bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşebileceği anlamına gelir[21]. Tehlikenin ciddi olması, işin taşıdığı olağan tehlikenin üzerinde bir risk halinin ortaya çıkmasıdır[22]. Bir maden ocağında gaz seviyesinin yükselmesinde tehlike hem ciddi hem de yakındır. Çünkü bu seviye biraz sonra meydana gelebilecek bir grizu patlamasının habercisi olabilir. Yine bir inşaat asansörünün halatının zayıflamış olması halinde de durum böyledir. Bir işyerinin elektrik tesisatının eskimesi, bir yangın tehlikesi oluşturabilecek olması nedeniyle ciddidir, ancak yakın bir tehlike değildir.

Yaşamsal bir tehlike, ciddi bir tehlikedir, ancak her ciddi tehlike yaşamsal bir tehlike oluşturmayabilir. Yaşamsal olmamakla birlikte önemli her türlü fiziksel ve ruhsal zarar veya hasar verme tehlikesi ciddidir[23].

İHSGHD., 2010/27, 1005

16 Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliği konusunda görüşler için bkz. **Sarıbay Öztürk**, 69-78.

17 Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı 155 sayılı ILO Sözleşmesinde de güvence altına alınmıştır. Sözleşmenin 13. maddesine göre, "Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır." 19. maddesine göre, "Bir İşçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemi alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini istemez.. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/ WCMS_377299/lang--tr/index.htm. Geniş bilgi için bkz. **Sarıbay Öztürk**, 56-65 **Aydınlı**, 235.

18 Tehlike kavramı 6331 sayılı Kanunun 3/1, p maddesinde "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli" olarak tanımlanmıştır.

19 Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Yönerge işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için tehlikenin yakın ve ciddi olmasını yeterli görmüş, tehlikenin yaşamsal olma şartını aramamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde "yakın, acil ve hayati" ölçütü yer almaktaydı. 6331 sayılı Kanun "ciddi ve yakın" bulmasını yeterli görmüştür. Geniş bilgi için bkz. **Sarıbay Öztürk**, 65-68; **Aydınlı**, 239.

20 **Baycık**, 117-118; **Süzek**, 914; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 381; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1377; **Özdemir**, 419.

21 **Demircioğlu/Kaplan**, 180; **Özdemir**, 415; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1376-1377; **Sarıbay Öztürk**, 78; **Sur**, 408; **Aydınlı**, Kaçınma Hakkı, 19.

22 **Özdemir**, 415.

23 **Özdemir**, 415.

Kanun tehlikenin hem ciddi, hem de yakın olmasını birlikte aramıştır[24]. Bu nedenle ciddi ancak yakın olmayan bir tehlikede, çalışan, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz.

Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna Başvurması ve Kurul Kararı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldığını düşünen çalışanların, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri için iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun saptanmasını ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini istemeleri gerekir (İSGK.13/1).

Bu başvuru ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan ya da çalışanlar tarafından birlikte yapılabilir. Başvurunun nasıl yapılacağına ilişkin Kanunda bir hüküm yoktur. Kuşkusuz başvuru yazılı ya da sözlü olarak yapılabilir. Ancak başvurunun ispatı açısından yazılı yapılmasında yarar vardır[25].

Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine *yazılı* olarak bildirilir (İSGK. 13/1).

Çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri için kurul ya da işverenin çalışanın isteği doğrultusunda karar vermiş olması gerekir. Başka bir ifade ile kurul ya da işveren çalışanın ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya olduğunu kararа bağlamış olmalıdır[26].

Yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından verilen ve işyerindeki tehlikenin yakın ve ciddi olduğu yönündeki karar sonrasında, işveren tarafından gerekli önlemler alınıncaya kadar, işçilerin topluca işi bırakmaları grev olarak kabul edilemez[27].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ayrıca kurula ya da işverene başvuruda bulunma koşulu aranmaksızın da çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasına imkân sağlamıştır[28]. Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz (İSGK.13/3). Başka bir ifade ile çalışmaktan kaçınan işçiler herhangi bir hukuki yaptırımla karşılaşmazlar.

Çalışanın bu hakkını kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin *önlenemez* nitelikte olması gerekir. Önlenemezlik, işçinin içinde bulunduğu somut koşullarda tehlikenin alınacak herhangi bir önlemle engellenemeyeceğini ifade eder[29]. Her somut

---

[24] **Demircioğlu/Kaplan**, 180; **Özdemir**, 414; **Sarıbay Öztürk**, 79.
[25] **Demircioğlu/Kaplan**, 180; **Özdemir**, 417; **Sarıbay Öztürk**, 78.
[26] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**'a göre, "Kurulun veya işveren ya da işveren vekilinin işçinin talebine cevap vermemesi veya talebi yönünde karar vermemesi halinde işçinin yetkili mercilere yapacağı başvuru üzerine iş müfettişlerince işyerinde işçinin talebi yönünde bir husus tespit edildiği takdirde de işçi gerekli önlem alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İş müfettişinin herhangi bir denetim sırasında işyerinde işçiler için ciddi ve yakın bir tehlike arz eden bir durum tespit etmesi halinde de, mevzuata göre gerekli önlemler alınıncaya kadar durumu öğrenen işçiler kaçınma haklarını kullanabilmelidirler", 1378.
[27] **Sarıbay Öztürk**, 157; **Baycık**, 119; **İncirođlu**, Kaçınma Hakkı, 818.
[28] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, bu durumu "İşçinin Re'sen Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" olarak adlandırmıştır. Bkz. 1379.
[29] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1379.

olayda ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan bunun önlenemez nitelikte olup olmadığını da değerlendirecektir. Örneğin, yeni silinen yerlerin kaygan hale gelmesi ve çalışanlar için düşme tehlikesini yaratması önlenemez bir tehlike değilken; bir maden ocağında zehirli gaz seviyesinin kabul edilebilir sınırların üzerine çıkması halinde önlenemez bir tehlikeden söz edilebilir. Bununla birlikte, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olup olmadığının takdirinde çalışanın sübjektif durumu başka bir ifade ile deneyimi, yaşı, kıdemi, sağlığı gibi *kişisel nitelikleri* dikkate alınmalıdır[30].

Çalışmaktan kaçınma hakkı, herhangi bir süre ile sınırlandırılmamıştır. Dolayısıyla çalışan yakın ve ciddi tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar bu hakkını kullanabilecektir[31]. İşverenin gerekli önlemleri alması ve yakın ve acil tehlikenin ortadan kalkması halinde ise işçinin tekrar çalışmaya başlaması gerekir[32]. Çalışmaktan kaçınmaya neden olan tehlikenin ortadan kaldırılmasına rağmen çalışanın işine dönmemesi halinde devamsızlığa ilişkin hükümler uygulama alanı bulur[33].

Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (İSGK.13/2)[34]. İşveren çalışanın çalışmaktan kaçındığı dönem için sosyal güvenlik primlerini de Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırmakla yükümlüdür[35].

İşçinin çalışmaktan kaçındığı süre işçinin kıdemine bağlı haklarında dikkate alınmalıdır. Örneğin, yıllık ücretli izin süresi, bildirim süresi belirlenirken çalışmadığı süre kıdemine eklenmelidir. Ayrıca bu süre, kıdem tazminatı açısından kıdem süresine dâhil edilmelidir. Kurulun yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığını karara bağlamış olmasına rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması, meydana gelen bir iş kazası ya da meslek hastalığı halinde işverenin kusurunun ve buna bağlı olarak sorumluluğunun ortaya çıkmasına neden olur[36].

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar işverenin önerdiği benzer bir işi kabul etmek zorundadır. Örneğin, üretim bölümünde kazanın patlama tehlikesi taşıması nedeniyle çalışmaktan kaçınan çalışana işveren, tehlikeden etkilenilmeyecek başka bir birimde, yaptığı işe uygun ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmeyecek bir iş verebilir. İşçinin bu öneriyi kabul etmemesi sadakat borcuna aykırılık oluşturur ve işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir[37].

---

30 **Süzek**, 916; **Özdemir**, 422-423; **Demircioğlu Kaplan**, 180; **Aydınlı**, 241.

31 **Baycık**, 118; **Süzek**, 916; **Sarıbay Öztürk**, 142; **Özdemir**, 424; **Sur**, 413. **Aydınlı**'ya göre, "... çalışanların *güvenli yere giderek kaçınma hakkı* süreklilik arz etmemelidir. Güvenli yere sığınma hakkı çalışanın kendi değerlendirmesine göre olduğu için çalışan durumu 1. fıkradaki prosedüre uyarak bir an önce kurula ya da işverene bildirmelidir. Haber verme yükümlülüğü aynı zamanda çalışanlara işveren ya da kurulun vereceği uygun karara göre işten gerekli tedbirler alınıncaya kadar kaçınmayı da sağlar. Söz konusu tehlike kendiliğinden ortadan kalktığında çalışan çalışma yerine geri dönmelidir." 242.

32 **Sarıbay Öztürk**, 97.

33 **Demircioğlu Kaplan**, 182.

34 İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem için ödenen ücretinden TBK.408'de olduğu gibi *işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararların* ücretinden indirilmesi mümkün değildir. İSGK.13/2'de bu yönde bir düzenleme yoktur. Bkz. **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 1382; **Sarıbay Öztürk**, 142 **Aydınlı**, 244.

35 **Baycık**, 116; **Sarıbay Öztürk**, 146.

36 **Özdemir**, 417.

37 **Süzek**, 915; **Soyer**, 683; **Sarıbay Öztürk**, 142; **Özdemir**, 424. **Baycık**'a göre, işveren bu durumda, işçinin iş sözleşmesini İK.25/I-e hükmüne dayanarak haklı nedenle feshedebileceği gibi, memur hakkında

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar (İSGK.12/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 25. maddesine göre, işyerinde işin durdurulması halinde 13. maddede düzenlenen çalışmaktan kaçınmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (İSGK.13/5). Çünkü işyerinde işin durdurulmasının bu işyerinde çalışan işçiler üzerindeki etkileri özel olarak düzenlenmiştir.

Olayımızda B, işyerindeki bir kazanın buhar kaçırdığını, patlama ihtimalinin çok kuvvetli olduğunu, bu ortamda çalışmaya devam ettiği takdirde yaşamını yitirme tehlikesi altında olduğunu düşünmektedir. Bu durumda B yukarıda açıkladığımız çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmelidir. Ancak unutulmamalıdır ki, her olay bir kazanın buhar kaçırması gibi açık ve kesin emareler taşımayabilir. Bu durumda çalışanın olaya ilişkin davranışları sübjektif kriterlere göre değerlendirilmelidir. Başka bir ifade ile ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olup olmacığının takdirinde çalışanın sübjektif durumu yani deneyimi, yaşı, kıdemi, sağlığı gib *kişisel nitelikleri* dikkate alınmalıdır.

5- İşveren hakkında uygulanacak olan idari yaptırımların başında işin durdurulması gelir. 6331 sayılı Kanunun 25. maddesine göre,

> *"İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, 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."*

İşin durdurulması yaptırımı, niteliği bakımından idari bir yaptırımdır. Bu nedenle herhangi bir yargı kararı olmadan doğrudan idare tarafından uygulanabilen bir yaptırım türüdür[38].

İşin durdurulması yaptırımının öncelikli amacı, bu yolla işyerindeki bir tehlikenin giderilmesi ve böylelikle işyerinde çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına uğramasının önlenmesidir.

---

657 sayılı Kanunun 125/D-n bendinde düzenlenen "verilen görevleri ve emirleri kasten yapmamak" disiplin suçunu işlemesi nedeniyle idari soruşturma başlatabilir ve 657 sayılı Kanunun 4/B ve 4/C maddesine göre istihdam edilen persone'e varsa idari sözleşmesinde ve/veya ilgili yönetmelikte belirtilen disiplin cezalarını uygulayabilir". 1:9. Karşı görüşte olan **Başbuğ**'a göre, kaçınma hakkını kullanan çalışan, durumuna uygun başka bir işe çalıştırılamaz". 26. **Akyiğit**'e göre de, işveren işçiyi kendi işyerindeki başka bir bölümde veya başka bir işverenin yanında çalışmaya zorlayamaz. Bkz. Ercan **Akyiğit**. İş Kanunu Şerhi, C.2, Ankara 2008. 2107.

[38] **Aydınlı**, 417; Işıtan **Urhanoğlu Cengiz**. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1969; Ali Cengiz **Köseoğlu**. İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması, "İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.1, Ocak 2005, 20.

Kanun hükümlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları göstermek üzere *"İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik"* 30.3.2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır[39]. Yönetmelik 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamına giren tüm işyerleri hakkında uygulanır.

Askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulmasına dair iş ve işlemler, "Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik"[40] hükümlerine göre yerine getirilir.

İşin durdurulmasını gerektiren haller şunlardır:

- *İşyerindeki Bina ve Eklentilerde, Çalışma Yöntem ve Şekillerinde veya İş Ekipmanlarında Çalışanlar İçin Hayati Tehlike Oluşturan Bir Husus Tespit Edilmiş Olması*

İşin durdurulması kararı verilebilecek ilk durum, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için *hayati tehlike* oluşturan bir hususun tespit edilmesidir[41].

Hangi tehlikenin hayati tehlike olduğu hususunda Kanunda bir tanım ya da ölçüt bulunmamaktadır. Tehlike, 6331 sayılı Kanunda, *"İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli"* olarak tanımlanmıştır (İSGK.3/1,p). Bu tanımdan hareketle hayati tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanın ölümüne ya da vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olma potansiyeli olarak tanımlanabilir[42].

Hayati tehlike kavramını kişinin hayatını kaybetmesine yol açabilecek tehlikeler ile sınırlamamak gerekir. Çalışanın vücut bütünlüğünü bozmaya yönelik tüm ciddi tehlikeler, hayati tehlike olarak değerlendirilmelidir[43].

Örneğin, işyerinde bir kazanın patlama tehlikesi taşıması, bir maden ocağında metan gazı seviyesinin yükselmesi nedeniyle grizu patlaması tehlikesinin ortaya çıkması, işyerinde kullanılan makinalardan zehirli kimyasal madde sızıntısının olması veya işyerinin duvarlarında çatlaklıkların meydana gelmesi ve yıkılma tehlikesi taşıması halinde tehlikenin hayati olduğu kabul edilebilir[44].

İşyerinde ortaya çıkan tehlike hayati özellik taşımıyorsa bir başka ifade ile çalışanların ölümüne ya da yaralanmasına yol açacak nitelikte değilse işin durdurulması mümkün değildir. Böyle bir durumda ancak kanunda öngörülen idari para cezalarının uygulanması söz konusu olabilir[45].

Tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde

---

[39] RG. 30.3.2013/28603.
[40] RG. 16.8.2013/28737.
[41] Özgür **Oğuz**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları, Leça İHSGHD., 2013/29, 113.
[42] **Aydınlı**, 419; **Başbuğ**, 99.
[43] **Sarıbay Öztürk**, 266; Mustafa Kılıçoğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005, 588.
[44] **Süzek**, 927; **Kılıç**, 146; **Ekin**, 124; **Laciner**, 68.
[45] **Aydınlı**, 420.

veya tamamında iş durdurulur (İSGK.25/1). Örneğin, birden çok galeriden oluşan bir maden ocağında galerlerden birisinde göçük tehlikesinin ortaya çıkması halinde sadece bu galeride iş durdurulabilir ve diğer galerilerde üretime devam edilebilir[46].

İşin durdurulması için çalışanlar açısından "hayati bir tehlikenin" bulunması yeterlidir. Tehlikenin acil ve yakın nitelikte olması aranmaz. Bu nedenle hayati nitelikte olan ancak uzun vadede gerçekleşecek tehlikelerde de işin durdurulması kararı verilebilir[47].

İşin durdurulması işyerinde işçilerin ölümü ya da yaralanmasına yol açacak tehlike karşısında çalışanları korumak amacıyla öngörülen bir tedbirdir. Bu nedenle işyerindeki hayati tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar işin durdurulması gerekir[48].

- *Çok tehlikeli sınıfta yer alan bazı işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması*

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesinin yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (İSGK.25/1)[49].

Hükümdeki koşulların oluşması halinde işyerlerinde işin durdurulması için çalışanlar bakımından hayati bir tehlikenin bulunması gerekmez. Risk değerlendirmesinin yapılmamış olması, işin durdurulması açısından yeterlidir[50].

- *Çok tehlikeli sınıfta yer alan bazı işyerlerinde hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri uygulamak*

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 nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır (İSGK.25/7).

Hüküm ile özellikle maden işlerinde üretim ve imalat planlarına aykırı biçimde üretimin zorlanması sonucunda meydana gelen kazalar önlenmek istenmiştir.

İşin durdurulması kararı, müfettişlerden oluşan bir heyet tarafından verilir. İşyerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet, üç müfettişten oluşur. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı heyete başkanlık edecek müfettişi belirler (İİDDY.5/1). İş Teftiş Kurul Başkanlığı birden fazla heyet oluşturabilir (İİDDY.5/2).

Heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren *iki gün* içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir (İSGK.25/2).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin işyerinde hayati tehlikenin varlığını tespit edebilmesi ve işin durdurulmasını önerebilmesi için işyerinde

---

[46] Başka örnekler için bkz. **Özdemir**. 642; **Baycık**. Maden İşçileri, Ankara 2006, 155; **Demircioğlu/Kaplan**, 283; **Sarıbay Öztürk**, 266.
[47] **Süzek**. 927; **Sarıbay Öztürk**. 266.
[48] **Kılıç**. 144.
[49] Şeyda **Aktekin**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşverene Ne Gibi Yükümlülükler Getiriyor? MESS İşveren Dergisi. Temmuz 2012, 9.
[50] **Süzek**. 927.

yaptığı denetimin türünün önemi yoktur[51]. İş Teftişi Tüzüğünün 13/C maddesine göre, iş müfettişleri, görevli bulundukları yerlerde programlarında bulunmayan, fakat iş sağlığı güvenliği yönünden kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda, kendiliğinden ve derhal işe el koyarak gereğini yapmak ve durumu grup başkanına bildirmek zorundadır. İş güvenliği müfettişinin işin durdurulması talebinde bulunabilmesi için ilgili işyerinin mutlaka denetim programı içerisinde yer alması gerekmez. İş müfettişi, başka bir şikâyet üzerine yapılan denetim sırasında dahi işçiler açısından hayati bir tehlike tespit ettiğinde işin durdurulması yönünde talepte bulunabilir.

İşyerinde inceleme yapan ve işin durdurulması öneren iş müfettişi, işin durdurulması kararını verecek heyetin bir üyesi değildir.

Hükümde açıkça belirtildiği üzere heyet, ancak iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin hayati tehlike tespiti ve işin durdurulması talebi üzerine toplanır ve karar verir. Bu nedenle işyerinde işçilerin, çalışan temsilcilerinin veya iş güvenliği uzmanının doğrudan bu heyete başvuruda bulunarak işin durdurulması kararı almasını isteyebilmeleri mümkün değildir.

İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle *yirmi dört saat* içinde yerine getirtilir (İİDDY.8/1).

İşin durdurulması kararında belirtildiği şekilde, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri tarafından gerçekleştirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir. Durdurmayla ilgili belgeler il müdürlüğünde saklanır (İİİDDY.8/2).

Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alınacak durdurma kararlarında; faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışmasına izin verilir. Söz konusu işyerinde uygulanacak durdurma kararı mühürleme yapılmadan tutanak düzenlenerek yukarıda belirtilen yönteme uygun olarak uygulanır (İİİDDY.8/3).

İşin durdurulmasını gerektirecek hayati nedenlerin acil olması ve yukarıda açıklanan yöntemin izlenmesinin mümkün olmadığı hallere yönelik olarak Yönetmelikte özel düzenleme bulunmaktadır. Buna göre, çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte bulunması veya Yönetmelik Ek-1'de yer alan maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlara ilişkin olarak belirtilen hususların varlığının tespiti halinde, teftişi yapan müfettiş durumu Kurul Başkanlığına derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep eder (İİDDY.11/1).

Müfettiş tarafından durdurmaya gerekçe olan hususlar ile alınması gereken tedbirlerin niteliğini, işyerinin fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultu-

[51] **Sarıbay Öztürk**, 278.

sunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten rapor düzenlenir. Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içerisinde ilgili mülki idare amirine verilir ve Kurul Başkanlığına gönderilir (İİDDY.11/1).

Mülki idare amirince aynı gün kolluk kuvvetleri manfetiyle raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar iş geçici olarak durdurulur (İİDDY. 11/1).

Heyet tarafından Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve karar verilir. Karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir (İİDDY.11/2).

Karar, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri vasıtasıyla aynı gün yerine getirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir (İİDDY. 11/3).

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren *altı iş günü* içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtirazın yerel iş mahkemesine yapılması gerekir. Kanunda öngörülen altı iş günlük itiraz süresi hak düşürücü niteliktedir.

İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve *altı iş günü* içinde karara bağlar[52]. Mahkeme kararı kesindir (İSGK.25/4). Başka bir ifade ile bu karara karşı yargı yoluna başvurulamaz[53].

İş mahkemesinin itirazı yerinde bulması halinde, işi durdurma kararı mahkeme tarafından kaldırılır. İş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararları, uygulanmak üzere, il müdürlüğünce mülki idare amirine gönderilir. Mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri tarafından işyeri açılır. Duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne gönderilerek işyeri dosyasında saklanır (İİDDY.12/3).

Sonuç olarak işyerinde yapılacak inceleme sonucunda buhar kazanının patlama tehlikesinin kuvvetli ihtimal olduğu ve bu durumun çalışanlar için hayati tehlike oluşturduğu tespit edilirse yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde işyerinde işin durdurulması mümkün olacaktır.

---

52 "Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 23.09.2016 tarih ve 2016/315942 sayılı yazısında, "Temyiz edilmemek sureti ile kesinleşen Zonguldak 2. İş Mahkemesinin 11.11.2015 gün ve 2015/1013 Esas, 2015/903 sayılı kararının kanun yararına bozulması, Adalet Bakanlığının 25.07.2016 tarih ve 1024/11379 sayılı yazılarıyla istenilmiş, bozma sebebi olarak, Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nin 11.11.2015 tarih ve 2015/1013 Esas 2015/903 Karar sayılı hükmünün kanun yararına temyiz edilmesi istenilmiş olup, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2016/32510 esas, 2016/17954 karar sayılı ve 01.11.2016 tarihli ilamı ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25 inci maddesinde işin durdurulmasına yönelik itirazların mahkemece 6 iş günlük süre içinde incelenmesi gerektiğine ilişkin düzenleme mevcut ise de, mahkemenin 6 iş günlük süre içinde karar vermesi mümkün olmadığı gibi, çekişmeli yargı uyuşmazlığı kapsamında sürdürdüğü davada davalıların yokluğunda yaptığı keşif sonrası bilirkişi heyetinin düzenlediği rapora karşı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 281. maddesi gereği davalılara diyeceklerini bildirmeleri için süre ve imkan tanımadan aynı Kanunun 27. maddesi uyarınca "hukuki dinlenilme hakkı"nı ihlal ederek karar verilmesinin doğru olmadığı gerekçesi ile Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nin 11.11.2015 tarih ve 2015/1013 Esas, 2015/903 Karar sayılı kararının sonuca etkili olmamak üzere bozulmasına karar verilmiştir.", Y22HD., 08.03.2018, 3462/6217.

53 "Yasanın açık hükmü karşısında mahkemenin 6331 Sayılı Kanun'un 25/4.maddesine göre "işin durdurulmasına" dair iş teftiş kurulunun verdiği karara itiraz üzerine verdiği kararın kesin olduğu anlaşıldığından davacı şirket vekilinin temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekmiştir.", Y7HD., 14.9.2015, 29592/14755, www.kazanci.com (18.1.2017).

6- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana geler, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay olarak tanımlanmıştır (İSGK.3/g).

Tanıma göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın,

- İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş olması,
- Çalışanın ölümüne yol açmış veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getirmiş olması gerekir.

Kanunun 14. maddesi uyarınca, işveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler[54].

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki *üç işgünü* içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunur (İSGK.14/2,a). Sağlık hizmeti sunucuları da kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç *on gün* içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirir (İSGK. 14/4).

Somut olayda C, işyerinde bulunmakta olduğu sırada düşerek kaza geçirmiştir. C'nin geçirdiği kaza işyerinde meydana gelmiş olması nedeniyle bir iş kazası niteliğindedir.

C'nin işçi olmasından dolayı C'nin işvereni meydana gelen kazayı, o yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç iş kazasından sonraki üç işgünü içerisinde bildirmesi gerekir (SSGSSK.13/2,a).

7- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır[55]. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata da bedensel zararla sonuçlanan tüm sorumluluk hallerinde Türk Borçlar Kanununun 49. maddesindeki genel hükümler uygulanır. Maddeye göre, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin tazminat sorumluluğu ortaya çıkar. İşverenin TBK.417/1 ve 2 hükümleri dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK.417/3)[56].

---

[54] **Süzek**'e göre; "Böylece şveren, işyerini veya iş ekipmanını zarara uğratan veya uğratabilecek ya da çalışanı zarara uğratabilecek ve iş kazalarının habercisi olabilecek bu olayları değerlendirerek gerekli önlemleri alacaktır", 887.

[55] **Süzek**, 428; Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, 173.

[56] Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan

İşçinin kaza sonrası bedeni ve ruhi olarak bir zarar görmesi halinde, işçi uğradığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi zararı ile manevi zararlarının tazminini işverenden isteyebilir.

Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması, yani işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı bir tutum sergilemesi sonucu işçide meydana gelen her türlü kayıptır[57]. Türk Borçlar Kanununun 54. maddesinde ise bedensel zararlar şöyle belirtilmiştir:

- Tedavi giderleri;
- Kazanç kaybı;
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar;
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

Görüldüğü gibi TBK.54. maddesi zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ya da ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararları ile bu nedenle yaptığı tüm masrafların karşılanmasını öngörmektedir[58] [59]. Sorumluluk hukuku açısından cismani yani bedensel zarar, bir kimsenin bedenen veya ruhen uğradığı zararlardır. Bir organın kopması, yaralanması, görme, işitme duyularının azalması veya kaybedilmesi, fiziksel görünümde değişiklik olması, güzelliğin ihlali gibi zararlar cismani zarar kavramına girer[60]. İşverenin işçisini koruma borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda zarar doğuran bir fiili durum ile karşılaşan işçi, TBK.54 gereğince, işvereninden sadece uğradığı cismani zararı için tedavi giderlerinin karşılanmasını değil, aynı zamanda ileride ekonomik olarak karşılaşabileceği mağduriyetinden doğabilecek zararını da isteyebilmek imkânına sahip bulunmaktadır[61].

Maddi tazminat ile giderilmesi gereken zararlardan birisi, çalışma gücünün kaybından doğan zararlardır. Çalışma gücü, zarar görenin iş gücünün, yani beden ve fikir gücünün, gelir getirici şekilde kullanılması demektir. Burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, kazanma gücünün, yani çalışma gücünün kaybı veya azalmasıdır[62]. Bedensel yaralanma, çalışma gücünün geçici veya devamlı, kısmen veya tamamen kaybına sebebiyet verebilir. Bu nedenle ortaya çıkan zararın ödenmesi gerekir.

Sorumluluğu, Ankara 1974, 79-80; **Ulusan**, 143; Mustafa **Kılıçoğlu**, Tazminat Hukuku, Ankara 2006, 26,27; Kemal **Oğuzman**. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası, C.34, S.1-4, İstanbul 1969, 337; Levent **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, 206; Zübeyde **Başboğa Şahbaz**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu Ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul 2010, 11; Ali **Ekin**. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamasının Sonuçları (İşveren Bakımından), Ankara 2010, 47.

57 **Akyiğit**. Şerh. 2111; Turgut **Uygur**. Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C:1, Ankara 1990, 549; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**. 928.

58 Cevdet İlhan **Günay**, Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, C.2, 1895; Levent **Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, 103; **Akyiğit**. Şerh. 2112.

59 S. Güleç **Uçakhan**. Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 3.B., Ankara 1994, 263.

60 **Akın**. Maddi Tazminat, 103-104; Emine Tuncay **Kaplan**. İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, 105.

61 Ayhan **Gençler**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2002, 13-19. İş kazası nedeniyle başkasının bakımına sürekli muhtaç olma ve maddi tazminat talebine ilişkin bkz. Y21HD., 11.9.2014. 7204/17187, Çalışma ve Toplum, 2015/1, 507-508.

62 Fikret **Eren**. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8.B., İstanbul 2003, 713.

Eğer maddi tazminata ilişkin hüküm anında iş kazasına uğrayan işçi tamamen iyileşmiş ve ileriye dönük olarak çalışma gücünün kaybı söz konusu değilse, çalışma gücünün kaybı hâli hazır ve gerçek zarar olarak belirlenir. Yani kazaya uğrayan işçi, beden bütünlüğündeki zarar ortadan kalkmış olsa bile bu döneme kadar uğradığı efor kazanç kayıplarının karşılanmasını isteyebilir[63].

İş kazası veya meslek hastalığı sonrasında geçici iş göremezliğe düşen işçinin içinde bulunabileceği son durum, çalışmasını aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı dönemine göre geçici bir süre daha zor yapabilmesidir. Böyle bir durumda iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, çalışmasını aynen sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramaz[64]. Ancak Yargıtay, efor kaybı olarak değerlendirdiği bu gibi durumlarda da işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir[65].

Ekonomik geleceğin kaybından doğan zararlar da maddi tazminat kapsamında ele alınması gereken kalemlerden birisidir. Türk Borçlar Kanununun 54. maddesinde, kazaya uğrayan kimsenin iktisadi geleceğinin sarsılması nedeniyle uğradığı zararın da, zarardan sorumlu olan kimse tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır[66]. Bu durum özellikle kazaya uğrayan kimsenin fiziki görünümünde büyük değişikliklere maruz kalması, felç olması, akıl kaybı, sinir sistemlerinde zayıflık gibi psikolojik rahatsızlıklarda önem arz eder. Kazaya uğrayan işçi çalışma gücünü tam olarak kullanamaması nedeniyle gelecekte bir takım iktisadi güçlüklerle karşılaşabilir[67]. Örneğin, geçirdiği iş kazası sonucunda ömür boyu saçsız kalacak olan bir genç kız, evlenme şansını yitirebileceği gibi, fiziki görünümünün önem arz ettiği bir işe de giremeyeceğinden ekonomik geleceği ihlâl edilmiş olacaktır[68] [69].

---

[63] Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında: "Davacının iş kazası sonucunda yaralanıp yaklaşık olarak beş ay kadar tedavi gördüğüne ve çalışmadığına göre bu süreye ilişkin kazanç kayıpları konusunda hiçbir inceleme yapılmaksızın sadece tedavi sonunda maluliyetinin bulunmadığı görüşüyle maddi tazminata hükmedilmemesi usule ve yasaya aykırı bulunmuştur." hükmüne yer vermiştir. Y10HD., 4.7.1975, 2351/4290, **Çenberci**, Şerh, 1105.

[64] **Akın**, Maddi Tazminat, 159; **Kılıç**, 177.

[65] Yargıtay'a göre de: "Davacının eski görevde kalsa dahi, bu görevi yaparken olaydan önce sarf ettiği beden gücüne göre kaybı oranında daha fazla bir güç harcayarak eski işini yürütebilmesinin söz konusu olduğu durumlarda da tazminat istemeye hakkı vardır." YHGK., 3.5.1974, 972-2165/480, Mustafa Reşit **Karahasan**, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat- Manevi Tazminat, İstanbul 1996, 155; Aynı doğrultuda; Y9HD., 4.12.1975, 4429/6403, İş ve Hayat Dergisi, Aralık 1976, 19; Y4HD., 19.4.1982, 3059/3938, YKD., Aralık 1982, 1646.

[66] Y4HD., 29.9.1977, 7403/3952, YKD., Mart 1979, 339.

[67] Ömer **Ekmekçi**, Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları" Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996, 95; **Eren**, 717.

[68] **Akın**, Maddi Tazminat, 173; İlhan **Ulusan**, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, 146.

[69] Yargıtay konuyla ilgili bir kararında şu görüşlere yer vermiştir: "Olay tarihinde davacı genç bir kızdır. İşverenin ağır kusuru sonucu evlenme çağında, ömrü boyunca saçsız kalmak gibi bahtsızlığın kurbanı olmuştur. Bu durum onun evlenme şansını ağır ölçüde etkilediği, büyük olasılıkla ve en azından gelecekteki hayatında onu bir kocanın desteğinden yoksun kılacağı kesin gibidir. Davacı bu haliyle bazı işleri yapamayacak ve bazı hizmetlere kabul edilmeyecek bir duruma düşmüştür. Gelecağın aleyhteki olasılıklarından işçi zarar görmemelidir. Günümüzde bazı işlere alınacak genç kızların fizik yapılarının ve gösterişlerinin dikkate alındığı gerçektir. Uğradığı iş kazası sonucu maddi varlığından saçı gibi önemli bir parçasını kaybetmiş olan davacının maddi zararının olamayacağı görüşü çağımız ve hele günümüz koşullarında savunulamaz". Y9HD, 20.5.1976, 8355/1924, **Akın**, Maddi Tazminat, 173; **Kılıç**, 178. Yüksek mahkeme belirtilen isabetli değerlendirmesini, kaza sonucu çirkinleşen bir kadın için de yapmış ve ekonomik geleceğin sarsılmasına sebep olduğu için bunu maddi bir zarar olarak değerlendirmiştir. Anılan kararda şu görüşlere yer verilmiş-

İşçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğar maddi zararı, ekonomik geleceği sarsılmasaydı sağlayacağı gelirle, mevcut fiziki durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farkın belirlenmesiyle hesaplanır.

Tedavi masraflarına, kazaya uğrayan kimsenin iyileşmesi için geçici veya devam eden bütün tıbbi muayene ve hekim tedavi ücretleri, tıbbi konsültasyon ücreti, hasta nakil ücreti, hastane ücreti, geçici ve devamlı olan bakım ve bekleme ücreti, banyolar, doktor reçeteleri, hastanın beslenme ücreti, tekerlekli sandalye, koltuk değneği, protez ücreti gibi ücretler dâhildir. O halde sadece harcanan masraflar değil, iyileşmesi mümkün olmayan bir bedensel yaralanma durumunda hastanın daha kötü bir duruma düşmemesi için gerekli olan bütün masraflar, örneğin, şiddetli beyin sarsıntılarında zemin katında bir ev veya asansör masrafları gibi masraflar da söz konusudur[70].

TBK.54. maddesinde "bütün masraflar" deyimi kullanıldığından tedavi masraflarının tümü istenebilir. Nitekim Yargıtay da maddede yer alan bütün masraflar deyiminin çok kapsamlı olduğunu, zarar görenin kurtulması, sağlığının ve çalışma gücünün geri gelmesi için yapılan ve yapılması gerekli olan bütün giderlerin zarar tutarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulacağını kabul etmiştir[71].

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik haklarında iradesi dışında meydana gelen manevi zararların giderilmesinin tazmin ve telafi edilmesidir[72]. Yani iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanında koşulları varsa manevi tazminat da isteyebilir[73]. Aynı şekilde işçinin ölümü veya belirli koşulların varlığı halinde yakınları da bu tazminatı talep edebilirler[74] [75].

---

tir: "..Kuşku yoktur ki, çanellikle bedensel ve ruhsal tamlığın halele uğratılması hallerinde, bunun doğal sonucu olarak zarara uğrayan kişinin ekonomik geleceğinin de sarsıldığı bir olgu olarak kabul edilmek gerekir. Ayrıca bazı durumlarda ve özellikle bu davanın konusunu oluşturan olayda olduğu gibi beden ve ruh tamlığının yani cismani bütünlüğünün ihlali, çalışma gücünü hiçbir şekilde etkilememiş bulunmasına rağmen, zarara uğrayanın ekonomik ve mesleki anlamda geleceğini, gelişme ve ilerlemesini tehlikeye koyabilir; o kimsenin çalışma gücünden tamamıyla yararlanmasına engel olabilir; kazancını etkileyebilir.. Gerçekten yüzü çirkinleşen kişilerin mutad uğraşları konusunda mevcut çalışma günlerinden yararlanmaları, sağlıklı kişilerle rekabet etmeleri daha güçtür. Zira iş piyasasında, bedensel yapısı tam olanın, sakat ve çirkin olanlara nazaran iş bulma ve kazanç sağlama olanakları daha fazladır. Bunlardan başka bazı mesleklerde güzelliğin, yüz ifadesinin önemi büyüktür. O halde olayımızda olduğu gibi terzi olan davacının yüzünü bozan bir yara nedeniyle aslında çalışma gücü azalmamış, aynı mesleği yine de devam ettirmiş bulunmakla beraber, bu işler mesleğinde ilerlemesine engel ve dolayısıyla ekonomik geleceğinin sarsılmasına neden olmuş ise, yarayı meydana getiren davalılar bu yüzden doğacak olan zararları sorumlu olacaklardır." Y4HD., 27.3.1979, 1301 3/4136, YKD., Nisan 1979, 219.

[70] **Kaplan**, Sorumluluk, 107.

[71] Y15HD., 13.5.1975, 2639/2571, Mustafa Reşit **Karahasan**, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku C.II, Ankara 1989, 89.

[72] **Tunçomağ/Centel**, 135; **Eren**, Borçlar, 745; **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, 655; Ahmet **Kılıçoğlu**, Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği, Ankara Barosu Dergisi, 1984/1, 15; Şeref **Ertaş**, Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Prof.Dr. İlhan Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990, 65; Sultan **Köysüren Genç**, Manevi Tazminat Davalarının Genel Esasları İle İş Kazası veya Meslek Hastalığı Hallerinde Uygulama Şekli, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/9, 71 vd.

[73] **Akyiğit**, Şerh, 2113; **Süzek**, 444; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1418.

[74] **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 154; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 383.

[75] YHGK., 16.11.1994, 9-489/688, YKD., Ağustos 1995, 1189-1190; Yargıtay'a göre: "Kardeşlerin manevi tazminat talebi gerekçesiz olarak reddedilmemelidir". Y21HD., 22.1.1997, 7224/187, YKD., Mayıs 1997, 780-782. Yine Yargıtay'a göre, "Cismani zarara uğrayan kişinin ana, baba, karı, koca, çocuk gibi çok yakınlarından birinin ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün bozulması halinde onun da manevi tazminat isteyebileceği kabul edilmelidir.", Y21HD., 12.6.2003, 4754/5612, Çimento İşveren Dergisi, Ağustos 2003,

Manevi tazminatı talep hakkı Türk Borçlar Kanununun 56. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir[76].

Yargıtay'ın bir içtihadı birleştirme kararına göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için zarar ile eylem arasında illiyet bağı, eylemin hukuka aykırı olması ve işçinin cismani zarara uğraması koşullarının varlığı aranmalıdır[77].

Manevi tazminatla, iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır. Her ne kadar bu acı ve elemin maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaksızsa da, söz konusu tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır[78]. Aynı şekilde işçinin iş kazası sonucunda ölümü halinde, yakınlarının uğradığı acı ve ıstırap bu tazminatla giderilmeye çalışılır[79]. Manevi tazminat genelde yalnızca bir miktar paradan ibarettir, fakat duruma göre bunun yanında veya yerine hükmün ilanı gibi başka bir tazmin şekli de öngörülebilir.

Hemen belirtmek gerekir ki, iş kazasında yaralanan işçi için manevi tazminata karar verilebilmesi bakımından, işçinin mutlaka meslekteki kazanma gücünde bir kaybının doğmuş olması gerekmez. İşçinin cismani zarara uğraması, acı ve ıstırap çekmesi manevi tazminat verilmesi için yeterlidir[80].

1966 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında, manevi tazminata hükmedilebilmesinin koşulları ile bu tazminatın takdirinde göz önünde tutulacak esaslar ortaya konulmuştur. Buna göre; özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir. Bu özelliklerin başında manevi zararın önemli olması gelir. Demek ki cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar meydana gelmeli; yani gerçekten bir manevi tatmin ihtiyacı duyulmalıdır. Ölüm meydana gelmişse, sağlığında ölen ile davacı arasındaki ilişkinin niteliği ve derecesi bu hususun takdirinde büyük önem taşır. Bunlardan olayın oluş şekli nazara alınır. Kötü bir olay ile normal şartlar altında mey-

---

34-36: İş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarının zararına ilişkin manevi tazminat davası için bkz. Y21HD., 7.5.2013, 1589/9138. www.kazanci.com (26.2.2015). Yargıtay'a göre iş kazası geçiren kişinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için işçide ağır bedensel zarar meydana gelmiş olmalıdır. Bkz. Y21HD., 19.11.2013, 11654/21191, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Levent **Akın**, Manevi Tazminat Taleplerinde Ağır Bedensel Zarar Koşulu, Çimento İşveren, 2014/5, 34 vd.

[78] Manevi tazminatın hukuki niteliğine ilişkin bkz. Y21HD., 21.4.2014, 2658/8424, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 436-438.

[77] YİBK., 22.6.1966, 7/7 RG. 28 Temmuz 1966. İBK'daki koşullar göz önüne alındığında, başka bir galeride meydana gelen grizu patlaması sonucu çalıştığı galeride bedensel ve ruhsal herhangi bir zarara maruz kalmayan işçi duyduğu acı ve üzüntünün giderilmesi için manevi tazminat davası açamaz. Y21HD., 28.1.1997, 6807/375, YKD., Temmuz 1997, 1133-1134. Buna karşılık, başka bir karara göre, iş kazasından kaynaklanan ameliyat nedeniyle uzun bir süre raporlu kalan davacının üzüntü ve elem duyacağı söz götürmeyeceğinden, uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Y21HD., 1.7.2004, 6268/6501, Legal İSGHD, 2004/4, 1513-1514; yetersiz kusur raporuna dayalı olarak olayda illiyet bağının kesildiğinin yöntemince kanıtlanamadığı gerekçesiyle davalı işverenin sorumluluğuna dair kararda direnilmesinin isabetsiz olduğuna hükmedilmesine ilişkin bkz. YHGK., 12.2.2014, 21-586/95, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Levent **Akın**, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır, Çimento İşveren, 2014/3, 36 vd.

[78] İş kazası nedeniyle hükmedilecek manevi tazminatın zararla orantılı duyulan üzüntüyü hafifletici olmasının gerektiği yönünde bkz. Y21HD., 8.4.2014, 22341/7283, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 439-440.

[79] **Akyiğit**, Şerh, 2113; **Süzek**, 444-445.

[80] Y9HD., 16.3.1989, 12884/2409, YKD., Eylül 1989, 1267.

dana gelmiş olaylar bir tutulmaz. Nihayet ilgililerin yani faiin, olayda başka sorumlu varsa, onun, örneğin çalıştıranın, ölenin, davacıların sosyal konumlarının, eğitim ve ekonomik durumlarının göz önünde tutulması lazımdır. Kısaca, kanun her olayda ortaya çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymanın zorluğunu düşünerek, TBK.56 (mülga Borçlar Kanunu 47. madde) metnini esnek düzenlemiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hâl ve şartları, hâkimin takdirine bırakmıştır[81].

Somut olayda C, koşulları oluşmuşsa işverenden maddi ve manevi tazminat isteğinde bulunabilir. Ancak bunun için belirtilmelidir ki, C, TBK.146 hükmü uyarınca, maddi ve manevi tazminat talebini 10 yıl içerisinde işverenine yöneltmelidir.

8- Haksız fiil sonucu uğranılan zararın ödetilmesini talep hakkı, doğrudan zarar görene aittir. Fakat bunun yanı sıra işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucu iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da bu tazminatı isteyebilirler[82].

Türk Borçlar Kanununa göre, destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz veya azaltılamaz. Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır (TBK.55).

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen işçinin, muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından ayırmak suretiyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının bu kişilere peşin olarak ve toptan ödenmesidir[83]. Hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay da bir kararında destekten yoksun kalma tazminatını bu şekilde tanımlamıştır[84]. Bu tazminatın amacı, işçi yaşamış olsaydı yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır[85].

Destek, hukuki bir ilişki değil fiili bir durumu ifade eder[86]. Ayrıca ne hısımlığa, ne de kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır. Bu kişiler arasında doğal bir

---

81 YİBK., 22.6.1966, 7/7, RG., 28.7.1966, 12360., "..Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi Özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez.", Y21HD., 10.09.2015, 2015/4224, 2015/16120, www.calismatoplum.org.

82 Levent **Akın**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna ilişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 1996, 48; **Akyiğit**, Şerh, 2113; **Ulusan**, 159.

83 K. Emre **Gökyayla**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İzmir 2004, 54.

84 Y4HD., 30.5.1965, 11420/488, **Karahasan**, Sorumluluk, 84; Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin bkz. Y21HD., 2.12.2013, 16526/22344, YHGK., 27.3.2013, 21-1047/395, , YHGK., 16.1.2013, 17-1491/74, www.kazanci.com (28.2.2015)

85 **Cenberci**, Şerh, 1039.

86 Y4DH., 25.9.2001, 3996/8484, YKD., Şubat 2002, 198.

destek durumu söz konusudur[87]. O halde bir kişiye sadece kanunen yardım etmek zorunda olan değil, geçimini sağlamak amacıyla yardım eden, ölüm olmasaydı gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse "destek" sayılır. Destek, yardıma muhtaç kişiye düzenli bir şekilde fiilen bakan veya ileride ona bakması muhtemel olan kimsedir[88].

Destekten yoksun kalma tazminatı yanında Türk Borçlar Kanunu gereğince ölen kişinin yakınları cenaze giderlerini, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları da talep edebilirler (TBK.53).

Sonuç olarak C'nin ölümü halinde yakınları cenaze giderleri yahut ölümün hemen gerçekleşmemesi halinde ortaya çıkan maddi kayıplar ile son olarak da yukarıda belirtilen şekilde C'nin destek olduğu durumların olması halinde destekten yoksun kalma tazminatı da talep edebilirler.

9- Öğretide iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda görüş birliği yoktur[89]. Genel olarak bu konudaki görüşleri kusurlu sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür.

Öğretide yazarların önemli bir kısmı işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hukuki sorumluluğunun niteliğini *kusursuz sorumluluk* ilkesine dayandırırlar. Ancak bu görüşte olan yazarların kusursuz sorumluluğun dayanağı konusunda görüş birliği içinde olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Bazı yazarlarca kusursuz sorumluluk, "kanun boşluğu doldurma" yöntemine, bir kısmı "hakkaniyet" esasına, diğer bir kısmı ise "tehlike yaratma" ilkesine dayandırılmaktadır[90].

---

87 **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 1417.

88 Haluk **Tandoğan**, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, 300; **Kaplan**, Sorumluluk, 126; **Gökyayla**, Destek, 98; **Mollamahmutoğlu Astarlı Baysal**, 1417.

89 Geniş bilgi için bkz. Fatma **Emirhan**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul 2017.

90 **Eren**'e göre, Türk Hukukunda işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun hukuki dayanağı konusunda kanun boşluğu vardır. Hâkimin MK.1/2 doğrultusunda işverenin sorumluluğunu risk (tehlike) sorumluluğu olarak kabul etmesi ve kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemek suretiyle bu boşluğu doldurması gerekir. Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, 83-94. **Çerberci**'ye göre, 1475 sayılı İş Kanununun 23. maddesinde işçinin eşyalarını kusursuz sorumluluk çerçevesinde koruyan kanun koyucunun, işçinin vücut bütünlüğüne aynı hassasiyeti göstermediği, işçinin eşyalarına, vücut tamlığının üstünde yer verdiği düşünülemez. Bkz. Mustafa **Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 992. **Tunçomağ**'a göre, "... işveren tek işçi karşısında iş güvenliği tedbirlerini almakla da yükümü ve giderek işçi de kendisinden bunların alınmasını istemek hakkına sahiptir. İş K. m. 73 hükmünde, genel bir ifade kullanılmış, fakat kusurdan söz edilmiş değildir. İşte BK.m.332'nin yanında İş K.73 hükmü de göz önünde tutulursa, İş Hukukuna tabi hizmet sözleşmelerinde, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak kabulü düşünülebilir. Bkz. Kenan **Tunçomağ**, İş Hukukunun Esasları, Istanbul 1989, 136. **Tuncay**'a göre, sorumluluk hukukumuz açısından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu Borçlar Kanununun 332'nci maddesi düzenlemektedir. Ancak BK. 332'nin alelade bir kusur sorumluluğu getirdiğinin kabulü de, işin niteliğine, hayatın gereklerine ve sosyal düşüncelere uymaz. Bu nedenle BK. 332'de yer alan hakkaniyet ölçüsünün, işverenin hakkaniyet sorumluluğu olarak yorumlanması ve dolayısıyla işverenin kusursuz sorumluluğu uygun olacaktır. Bkz. A. Can **Tuncay**, İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu İHU, 1982/1, SSK. 11 (no.2). Aynı görüş için bkz. Hüseyin **Hatemi**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Takdiri, İHU, 1975, İşK.73 (no.2). **Ulusan**'a göre, "BK.md.332 hükmünün tek başına değil de İşK.md.73 ile ele alındığında, işverenin sorumluluğunun, yasal düzeyde eksiksiz bir biçimde sağlanabileceği düşüncesindeyiz. Bu düşüncenin doğal sonucu olarak, işverenin önem alma yükümlülüğünden daha doğrusu buna uymama halinde işyerinde meydana gelen iş kazalarından ve meslek hastalıklarından so-

Öğretide diğer bir grup görüş ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun *kusur sorumluluğu* ilkesine dayandığı yönündedir. Bu görüş esas itibariyle, işverenin sorumluluğunu, TBK.112 hükümlerine dayandırmaktadır. Bu sorumluluk türüne göre *kusur*, sorumluluğun kurucu unsurudur. Kusur sorumluluğu esasına göre tazminat yükümlülüğünün varlığı için zararı meydana getiren fiilde failin kusurunun bulunması temel koşuldur. Kusursuz sorumluluk ilkesinin kabul edilebilmesi için bunun Kanunda açıkça öngörülmüş olması gerekir. Oysa İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda kusursuz sorumluluk ilkesine yönelik herhangi bir düzenleme yoktur[91].

---

rumluluğunun tek başına kusur sorumluluğuna dayanan BK.md.332 hükmünden çok, bu hükmün İş K.md.73 ile tamamlanması sonucunda ortaya çıkan ve tehlike ilkesinden kaynaklanan kusursuz sorumluluğa dayandığını belirtmek yerinde olur.", 38, 39. **Centel**'e göre ise, "İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak(la) ... yükümlüdür" anlatımını taşıyan BK m.417/II hükmündeki "gerekli her türlü" ve devamındaki "noksansız" sözcükler karşısında; buradaki sorumluluğun hukuki niteliğinin "kusura dayanmayan (kusursuz sorumluluk) olduğu söylenmelidir."[92]. Yazara göre, "BK'nın konuya ilişkin açık düzenleme içermemesine karşılık, TBK m.55/1 fıkra 2: destekten yoksun kalma zararları ile bedeni zararların hesaplanması hakkında, "Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez: zarar veya tazminattan indirilemez." hükmünü getirmektedir. Söz konusu hükmü, TBK m.417'ye öngörülen kusursuz sorumluluk esasının pekiştirilmesi olarak değerlendirmek doğru olur. Gerçekten, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin veya işçi yaşamını yitirdiğinde yakınlarının maddi tazminat talepleri Kurum tarafından karşılanmamış zararların giderilmesine yönelecektir. ... Böylece Kurum; işverenin kusuru bulunmasa (yani rücu olanağı söz konusu olmasa) dahi, sosyal devlet (AY.m.2) olmanın gereği olarak, sosyal güvenlik ödemelerini yapacak, ama bunlar için işverene rücu talebinde bulunmayacaktır. Ancak ölen işçinin yakınlarının açacağı destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada mahkeme; TBK m.55/1 cümle 2 uyarınca indirime gitmemek suretiyle, iş kazasının veya meslek hastalığının oluşmasında kusuru bulunmayan işverene rücu edilemeyen ama Kurum tarafından karşılanmış zarar için, tazminata hükmetmek durumunda kalacaktır. Bu sonucun kabulü ise, işverenin kusuruna bakılmaksızın her şeyden sorumlu tutulmasından başka bir anlam taşımamaktadır.", Bkz. Tankut **Centel**, Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, 17.

91. Kemal **Oğuzman**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası, C.34, S.1-4, İstanbul 1969, 337-339. **Süzek**'e göre, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 vd. maddeleri kamu hukuku karakterli genel koruma normları niteliğinde olup, bir sorumluluk sistemi getirmiş değildir. Bu maddelerde, söz konusu normlara uyulmaması halinde uygulanacak kamu hukuku yaptırımları, idari (para cezası) yaptırımları (İSGK 26) düzenlenmekte, buna karşılık kazanın meydana gelmesinden sonra işverenin hukuki sorumluluğu ve zararın nasıl tazmin edileceği konusunda bir hüküm öngörülmemektedir... Ancak zararın hangi hukuki esaslarına göre, nasıl tazmin edileceği konusunda bu maddelerde özel bir düzenleme ve yaptırım getirilmediğinden bu konuda Borçlar Kanununun 112 vd. maddelerine başvurma zorunluluğu ortaya çıkar. Bu hükümler ise kural olarak kusur sorumluluğu esasına dayalıdır... Belirtilen nedenlerle, işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunun, öğretinin bir bölümüne karşın kural olarak kusur esasına dayalı olduğunu kabul etmek yürürlükteki hukuk sistemimize daha uygun düşmektedir.", 416. **Mollamahmutoğlu/Astarlı**/ **Baysal**'a göre, "İşverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelenmesi amaç ve gerekelerine daha uygun düşmekle birlikte Türk Hukukunda bu nitelemeyi haklı kılacak kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa istisnai bir sorumluluk türü olan kusursuz sorumluluk için kanun hükmü bulunması cap ederdi. İlgili mevzuata baktığımızda İş Kanununun herhangi bir hüküm içermemesine karşılık Borçlar Kanununun 332. maddesi ile kusur sorumluluğunun benimsendiği 1.fıkrasının ifadesinden anlaşılmaktadır; sorumluluğun akit sorumluluğu olduğu da 417. maddesinde kusur sorumluluğu esasından ayrıldığına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık TBK.md.417 son fıkrada da işverenin hukuki sorumluluğunun sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk olduğu belirtilmektedir. Bu hükme göre, 417. maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki hükümler dâhil olmak üzere işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlal edilmesi halinden bunlardan dolayı zararlarının tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.", 1411, 1412. **Güzel/Ugan Çatalkaya**'ya göre ise, "İşverenin iş kazasından sorumluluğu, işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan bir kusur sorumluluğu olarak adlandırılabilecekse de; işçiyi gözetme borcunun kapsamı belirlenirken, bunun sınırlarının belirsiz oluşu, hatta söz konusu olanın insan yaşamı olmasından dolayı, bu borcun

OLAY 26

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin uğradığı zarardan işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin olarak Yargıtay kararları istikrarlı bir çizgi izlememiştir[92].

Yargıtay son dönemde verdiği kararlarda *kusur sorumluluğu* ilkesini kabul etmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2014 yılında verdiği bir kararda kusur sorumluluğu ilkesini şu şekilde ifade etmiştir:

> *"İş sağlığı ve güvenliğinde kusur, işverenin kendisi için getirilen yükümlülüklere aykırı davranmasını ifade eder. Ancak bu kusurlu davranışın yaratacağı hukuksal sonuçlar, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında değil, genel hüküm niteliği taşıyan Borçlar Kanunu'nda düzenlenmektedir. Dolayısıyla sorumluluğun hukuksal temeli ve niteliği, anılan Kanun'daki kural, yani kusura dayalı sorumluluktur (L. Akın, İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşverenin Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt 27, Sayı 6, Kasım 2013, s.36 vd). Kusur sorumluluğunda işvereni kusurlu kılan ve tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, hizmet akdi veya kanunların kendisine yüklediği borçları kusuruyla (kasten veya ihmalen) yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirilmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınamayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Kaldırılıncaya kadar İş Kanunu'nun 77. maddesi, onun ardından yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve 5. Maddeleriyle buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmeliklerinin hükümleri, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Mevzuatta yer alan iş güvenliği mevzuatına uygulanmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan fakat teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamak zorunda kalmalıdır (Süzek S., İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s.245-250). Açıklanan şekilde objektifleştirilen kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, kesinlikle onu kusursuz sorumluluğa dönüştürmez. Çünkü bu yapılanmada bile işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır (Akın L., a.g.e., s.47). Bu sebeplerle ve tazminat davalarının özelliği gereği İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak ve özellikle zararlandırıcı olayın niteliğine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, zararlandırıcı sigorta olayı yönünden alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı,*

---

hiçbir sınırlamaya tabi tutulmayış sonucunda; işverenin bu borca en ufak aykırılığı, sorumlu olması sonucunu doğuracaktır. Ayrıca işverenin bilincinde olması beklenen olası tehlikeleri öngörememiş olması dahi tek başına, bu borcun ihâli anlamına geleceğinden, işveren bundan kaynaklanan her türlü zarardan yine sorumlu tutulabilecektir.", 181. Kusur sorumluluğunu savunan diğer görüşler için bkz. **Oğuzman**, 337; S. Sulhi **Tekinay**, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi, UAMHAD, C.2, S.3, İstanbul 1968, 79 vd.; **Akın**, Maddi Tazminat, 97 vd.; **Kaplan** Emine Tuncay, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, 79; **Eyrenci/Taşkent/ Ulucan**, 404; **Sevimli**, 128-131; Utkan **Araslı**, Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, 143 vd.; Gaye **Baycık**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, 159; **Aydınlı**, 318; **Narter**, 34; Cem **Baloğlu**, İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu-İş, 2014/3, 113.

92 Yargıtay'ın konuya ilişkin farklı yönde kararları için bkz. Haluk Hadi **Sümer**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu Ulusal Kongre, Ankara 2013, 65 vd.

hangi önlemleri almadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren ve işçi yönünden kusurun aidiyeti ve oranı, olayın meydana gelmesinde üçüncü kişinin eyleminin bulunup bulunmadığı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır."[93].

Yargıtay iş kazasının kaçınılmaz olduğu hallerde ise *kusursuz sorumluluk* esasını kabul etmektedir:

"Bunun yanında işverenin kusursuz sorumluluk hallerinden birisi olan "kaçınılmazlık" kavramına biraz değinmek de gerekir. Öğretide, yargısal kararlarda ve yasalarda kötü tesadüf, fevkalade hal, umulmayan durum, tesadüfi olay olarak da adlandırılan kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda "fennen önlenması olanaksız" başka bir anlatımla işverence mevzuatın öngördüğü tüm örlemler alınmış olunsa bile önlenemeyecek olan durumları ifade eder. Kaçınılmazlığın unsurları, 1- İrade dışında meydana gelen olay, 2- Davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali, 3- İlliyet bağının bulunması, 4- Olayın önlenemezliği hususlarıdır. Bu unsurlardan özellikle sonuncusu olan olayın önlenemezliği hususunu biraz açmak gerekirse; buradaki önlenemezliğin olayla ilgisi yoktur. Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilecek tüm tedbirler alınmış olunsa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenebiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkânı yoktur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını ve borca aykırılığı önleme olanağını sağlamaktadır. Örneğin; bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Zira çalışma esnasında gözlük kullanılarak bu neticenin önüne geçilebilinir. O halde böylesi bir durumda olayın önlenemezliğinden bahisle kaçınılmazlıktan bahsetme imkânı yoktur."[94].

Kanımızca, Türk Borçlar Kanununun 71. maddesinde öngörülen önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler açısından öngörülen tehlike sorumluluğu ve 66. maddede düzenlenen adam çalıştıranın sorumluluğu hükümleri ayrık kalmak üzere, işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu ilkesine dayalıdır. Sorumluluk hukukunda asıl olan kusur sorumluluğudur. Kusursuz sorumluluğun söz konusu olabilmesi için Kanunda bunun açıkça öngörülmüş olması gerekir. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler için açıkça kusursuz sorumluluğun öngörülmüş olması, bunun dışında kalan diğer sorumluluk hallerinde kusur sorumluluk ilkesinin benimsendiğini gösterir[95].

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olması nedeniyle çalışanların uğradıkları zararlar karşısında sorumluluğu sözleşmeye dayalı bir sorumluluktur. Türk Borçlar Kanununun 417/3. maddesine göre, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşme-

---

93 YHGK., 12.2.2014, 21-86/95, www.kazanci.com (2.6.2015). Ayrıca bkz. Y21HD., 19.1.2016, 7255/295, www.kazanci.com (23.11.2016).

94 Y21HD., 17.12.2015, 20352/22712, www.yargıtay.gov.tr. (28.12.2016).

95 **Sümer**, İşverenin Sorumluluğu, 65 vd.

ye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Dolayısıyla sadece zarara uğrayan işçi değil, ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar da sözleşmeye aykırılık esaslarına göre tazminat isteğinde bulunacaklardır[95].

10- Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiil ile sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise, borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz. Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabildiği hallerde söz konusu olan işverenin sorumluluğu, anılan illiyet bağı kesildiği takdirde ortadan kalkar[97].

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde belirtilen hallerde meydana gelen ancak işçinin gördüğü iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağının kesilmesi halinde ise işverenin sorumluluğu ortadan kalkar. Bu durum kazanın Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası anlamında iş kazası sayılmamasını gerektirmez. Uygun nedensellik bağını kesen nedenler kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve zorlayıcı nedendir[98].

Yargıtay'a göre,

> *"Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar mücbir neden, zarar görenin kusuru ve 3. kişinin kusurudur. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu içinde geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay uygulamasında illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluktan değil sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İlliyet bağının kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmesi gerekir. Çünkü kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan, mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir."*[99].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2014 yılında verdiği kararda illiyet bağını kesen ve işvereni hukuki sorumluluktan kurtaran sebepleri hüküm altına almıştır:

> *"Öte yandan, H.G.K.'nun 20.3.2013 gün 2012/21-1121 E. 2013/386 K. sayılı kararında da belirtildiği üzere, illiyet bağının mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilmesi halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir."*[100].

Sonuç olarak kazanın tamamen işçinin ağır kusuru ile meydana gelmiş olması halinde işverenin sorumluluğu doğmaz.

---

[95] İşverenin iş güvenliği yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi nedeniyle ortaya çıkan zarar aynı zamanda bir haksız fiil teşkil eder. Bu nedenle, işçilerin iş kazası tazminat taleplerinde sözleşmeye dayalı sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışır. Ancak işçinin sözleşme sorumluluğuna başvurması çıkarlarına daha uygundur. Bkz. **Süzek**, 421.

[97] **Ekin**, 69.

[98] **Akın**, Uygun Nedensellik Bağı, 34; **Yıldız**, 12-14.

[99] Y21HD., 5.4.2012, 4196/5289, karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Demircioğlu**/Arzu **Şen Kalyon**, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 33 vd.

[100] YHGK., 12.2.2014, 21-86/95, www.kazanci.com.tr (2.6.2015).

11- İşverenlerin işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almaları gerekir. Bu yükümlülüğe aykırılık sonucu ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları, işverenlerin hukuki sorumluluğu yanında cezai sorumluluklarına da sebep olur. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin ölmesi ya da yaralanması, taksirli ölüme ve yaralanmaya sebep olma suçlarına neden olmaktadır. Söz konusu suçlar için hapis cezaları öngörülmüştür. Bu cezalar, yaralanmalarda 3 aydan 1 yıla kadar, ölümlerde ise 2 yıldan 6 yıla kadar hapis olarak belirlenmiştir. Ancak işverenin kusur durumu ve zarar gören işçi sayısı, söz konusu hapis cezalarını çok yukarılara çekebilmektedir. Her ne kadar anılan suçların ilk kez gerçekleşmeleri halinde işverenlerin alacakları cezaların hürriyeti bağlayıcı olmaması büyük ölçüde sağlanabiliyor olsa da, tekrarı halinde önemli hapis cezaları ile karşılaşabilme ihtimali doğmaktadır[101].

TCK.89 da düzenlenen "Taksirle Yaralama" suçunun yaptırımı şöyledir; "Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır." (TCK.89/1).

Madde metninin gerekçesinde ise taksirle yaralama suçu tanımlanmıştır. "Genel Hükümler" başlıklı Birinci Kitapta yer alan taksire ilişkin hükümler, bu suç açısından da geçerlidir. Yaralama kavramının içeriği bakımından, kasten yaralama suçuna ilişkin gerekçeye bakılmalıdır. Maddenin iki ve üçüncü fıkralarında taksirle yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış halleri düzenlenmiştir. Bu hususlarla ilgili açıklamalar için, kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerine ilişkin madde gerekçesine bakılmalıdır. Dördüncü fıkrada, birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması halinde, verilecek cezanın alt ve üst sınırı belirlenmiştir.

Açıklamalar kısmında ise; başkasının vücuduna acı vermeye veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına taksirle neden olan kişi cezalandırılır. Kasten yaralama ile aradaki farkın suçun manevi unsuruna ilişkin olduğu açıktır[102]. Sonucun yaralama olarak gerçekleşmesi ise öldürme fiili ile arasındaki farkı ortaya koyar. Diğer bir deyişle taksirle öldürme ve yaralama arasındaki fark sonuç bakımındandır[103]. Öte yandan bilinçli taksirin varlığı halinde failin cezası ağırlaştırılır (TCK.22/3) ve fiil şikâyete bağlı olmaktan çıkar (TCK.89/5)[104]. Ancak ister bilinçli ister bilinçsiz olsun taksirle yaralama her durumda uzlaşmaya tabi suçlar arasındadır (CMK.253/1). Şikâyete bağlı olup olmadığı bu açıdan önemsizdir.

---

101 Levent **Akın**. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tsk Akademi, 2008/1, 210.

102 "...sağlık ocağında görevli hemşire ve ebe olan sanıkların vücuda enjeksiyon biçimi farklı olan kızamık aşısı yerine gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek kızamık suyu ile sulandırılmış verem aşısı yapmaları nedeniyle bebeklerden ...nin bir yıl süreyle gözlem altında tutulmalarına yol açma ve kolunda iltihaplı ceviz büyüklüğünde şişlik oluşturma eylemlerinin özel hüküm niteliğindeki taksirle yaralama suçuna uyması...", Y4CD., 2.5.2006, 18181/10269, www.kazanci.com (9.4.2008).

103 Veli Özer **Özbek**, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C: 2, Ankara 2008, 491; Doğan **Soyaslan**, Ceza Hukuku Özel Hükümler, 5.Baskı, Ankara 2005, 123; Durmuş **Tezcan**/Mustafa **Erdem**/Murat **Önok**, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 5.B., Ankara 2007, 181 vd.

104 "Olayın oluşu, sanığın savunmaları, mağdur ve tanık beyanları, sanık hakkında düzenlenen adli raporun içeriğine göre, olay günü sevk ve idaresindeki araçla almış olduğu 124 promil alkolün etkisi ile şerit ihlali yaparak mağdurların bulunduğu motosiklete çarpan sanığın eyleminde bilinçli taksir koşullarının gerçekleştiği, bilinçli taksir halinde suçun kovuşturulmasının şikayete bağlı olmayacağı gözetilmeden yazılı şekilde şikayetten vazgeçme nedeniyle kamu davasının düşürülmesine karar verilmesi...", Y9CD., 20.2.2007, 6469/1218, YKD., Nisan 2007, 281.

Taksirle yaralamanın nitelikli halleri ağırlaştırıcı sebepler bakımından kasten yaralama suçuna ilişkin TCK.87/1 ve 2 ile aynıdır. Böylece netice sebebiyle ağırlaşan hallere kısmen de olsa taksirle yaralama suçları bakımından da yer verilmiştir. Konuyla ilgili yukarıda yapılan açıklamalar burası için de geçerlidir[105].

Öte yandan TCK.89/4 "Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur" şeklinde taksirle yaralamaya özgü nitelikli hal öngörmüştür. O halde fail taksirli hareketiyle iki veya daha fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa cezası ağırlaştırılır. Ancak ölümün de meydana gelmesi durumunda TCK.85/2 uygulanır[106].

Taksirle öldürme suçu ise TCK.85'de düzenlemiştir. Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Failin bilinçli taksir içinde hareket etmiş olması durumunda ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

Öte yandan yaptırımların belirlenmesi bakımından eski TCK.455'de olduğu gibi Türk Ceza Kanunu bakımından cezanın 1/8 oranında indirilmesi hükmüne yer verilmemiştir. Böyle olunca failin ve mağdurun kusurlarının sekiz üzerinden belirlenerek bu oranlarda failin cezasının indirilmesi mümkün olmayacaktır[107]. Failin kusuru somut olayın özelliklerine göre mağdurdan bağımsız olarak belirlenip değerlendirilecek ve yaptırım buna göre belirlenecektir[108]. Daha sonra bu cezadan kusur oranında bir indirim yapılmayacaktır. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir[109]. Mağdurun kusuru sadece alt ve üst sınır arasında cezanın belirlenmesinde bir ölçüt olarak değerlendirilebilir[110].

Taksirle öldürme sonucu hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa bu ceza diğer koşulların varlığı halinde adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bilinçli taksirin varlığı buna engeldir (TCK.50/4). Öte yandan hapis cezasının para cezasına çevrilmesi durumunda ertelenmesi mümkün değildir. Fiilin taksirli olması bu konuda bir önem arz etmez. Diğer koşulların da varlığı halinde taksirle öldürmeden dolayı iki yıla kadar olan hapis cezası ertelenebilir. Bu süre fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır.

---

105 **Özbek**, 492; **Tezcan/Erdem/Önok**, 181 vd.

106 **Özbek**, 492; **Tezcan/Erdem/Önok**, 209; **Akın**, Cezai Sorumluluk, 223

107 **Akın**, Cezai Sorumluluk, 214; **Tezcan/Erdem/Önok**, 178.

108 "2918 sayılı Yasanın 84. maddesinde belirlenen manevraları düzenleyene genel şartlara uymakta asli kusurlu olan sanığın 5237 sayılı TCK'nın 22. maddesinde açıklanan dikkat ve özen yükümlülüğünü ağırlıklı olarak ihlal ettiği anlaşılmakta, aynı yasanın 22/4. maddesi uyarınca kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurularak alt ve üst sınırlar arasında bir cezaya hükmedilmesi gerekirken bu hususlar tartışılıp değerlendirilmeden asgari haddden ceza tayini..." Y9CD., 24.5.2006, 1311/2779. Mustafa **Artunç**. Taksirle İnsan Öldürme Suçu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2007/9, 91.

109 Gerekçede bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir: "...ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne suretle ihlal edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracın teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir..." **Akın**, Cezai Sorumluluk, 215.

110 **Özbek**, 384; **Soyaslan**, 119; **Tezcan/Erdem/Önok**, 178.

OLAY 27

ASIL İŞYERİ-İŞYERİNE BAĞLI YERLER İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN TESPİTİ

OLAY

İ'ye ait fabrikaca üretilmekte olan bisküvilerin dağıtımı, İ'nin bu amaçla oluşturduğu beş kamyondan oluşan nakliye ünitesi tarafından yapılmaktadır.

İ'nin deri hazır giyim atölyesinin girdiği işkolu konusunda uyuşmazlık çıkmıştır.

A, İ'ye ait bisküvi fabrikasının temizlik işlerini üstlenmiş ve bu iş için belirlediği beş işçiyle her gün fabrikanın genel temizliğini sağlamaktadır.

SORULAR

1- İ'ye ait kamyonlarda çalışan işçiler, "Gıda Sanayii" işkolunda kurulu bulunan sendikalara mı yoksa "taşımacılık" işkolunda kurulu sendikalara mı üye olabilirler?

2- İ'nin deri hazır giyim atölyesinin girdiği işkolu, hangi makam tarafından hangi yöntemle belirlenir? Bu karara karşı itiraz mümkün müdür? Açıklayınız.

3- A'nın çalıştırdığı işçiler, hangi işkolunda bir sendikaya üye olabilirler?

CEVAPLAR

1- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işçi ve işveren sendikaları işkolu esasına göre kurulur ve faaliyet gösterirler (STİSK.3). Bu ilke gereğince, işçi ve işverenler, meslekleri bakımından bir ayrım gözetilmeksizin, işyerinin girdiği işkolu esas alınmak suretiyle, sendika üyesi veya sendika kurucusu olabilirler[1].

---

[1] Münir **Ekonomi**. İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991, 34; İhsan **Erkul**. Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri. Türk İş Hukuku, C.2, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması. Eskişehir 1984. 104; Fevzi **Demir**. Sendikalar Hukuku, 4.B., İzmir 1999. 39; Ünal **Narmanlıoğlu**. İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri 2.B.. İstanbul 2013, 77 vd.; İlhan **Doğan**. Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6. İstanbul 2007, 132 vd.; Metin **Kutal**. Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3 , 118-125; Savaş **Taşkent**. Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, Tühis, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 601; Cevdet İlhan **Günay**, İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10, 126 vd; Ercan **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku El Kitab, Ankara 2015. 180; Nezamettin **Aktay**, Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, 16; Kübra **Doğan Yenisey**, Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası, Çalışma ve Toplum, 2013/4. 43 vd.; Fevzi **Demir**. Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 21 vd.; Fevzi **Şahlanan**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 112 vd.; Fevzi **Şahlanan**. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun

İşkolları 6356 sayılı Kanun ile yirmi adet olarak belirlenmiştir (STİSK. Ek Liste 1). İşkollarının kapsamı ise İşkolları Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. İşkolları belirli bir endüstri dalı ile sınırlı değildir. Örneğin "petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç" bir işkoludur. Oysa bu işkolunun içerisinde farklı endüstri alanları ve ekonomik faaliyetler vardır. Yargıtay da bir kararında işkolu kavramını şöyle ifade etmiştir:

> *"İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öğedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır."*[1].

İşkolu esasına göre kurulma ilkesinin istisnası kamu işveren sendikaları açısından getirilmiştir. Farklı işkollarında bulunan kamu işverenleri bir araya gelerek sendika kurabilir ve faaliyette bulunabilirler (STİSK.3/2).

Bir işyerinde çalışan işçiler yardımcı işte çalışsalar bile, ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler (STİSK.17/4). Aynı esas, STİSK.4/2'de de belirtilmiş ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de, asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre, bir bankada çalışan aşçı, 9. sıradaki banka, finans ve sigorta işkolunda kurulu bir işçi sendikasına; özel bir hastanede

---

Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014, 367; Levent **Akın**, İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme, Çimento İşveren, 2013/1, 42 vd.; Tankut **Centel**, Toplu Sözleşme Yetkisine İtirazda İşkolunun Tespiti, Tekstil İşveren, Mart 2004, 36 vd.; Ertuğrul **Yuvalı**/Yusuf **Güleşçi**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı, Legal İHSGHD.,2013/38, 59 vd.; İrem **Yayvak**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma, Legal İHSGHD., 2014/42, 41 vd.; Melda **Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 8.B., Ankara 2018, 85; Ali **Çoldemli**, Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara 2015, 35; Ömer **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018, 31; Gaye **Baycık**, 6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.5, S.2, 2014, 240 vd.; Gökhan **Yılmaz**, Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, 139 vd.; Murat **Engin**, Yetki İtiraz Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Kodu na Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39, 9 vd.

[1] Y22HD., 03.10.2016, 19118/22181, www.legalbank.net (18.10.2018); "İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öğedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır. İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanda kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. İşkolu tespit davalarında, her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip, o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibariyle işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespitinin, asıl işverenden ayrı olarak yapılması gerektiği gibi, alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 6356 sayılı Kanun'un 4/2. maddesinde öngörülen, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılacağı kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerince farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa asıl iş yardımcı iş kavramı geçerli olmaz. Alt işveren işçileri ise, alt işverene ait bağımsız işyeri çalışanları olduklarından, bağlı bulundukları işkolunun, asıl işverenden ayrı olarak belirlenmesi gerekir. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesinin gerekçesinde "Bir işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren yönünden yardımcı iş olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl iş kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir" şeklinde anılan durum açık olarak belirtilmiştir. Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir." Y22HD., 16.05.2019, 195/10837; Y22HD., 04.04.2019, 2621/7604.

çalışan aşçı, 17. sıradaki sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda kurulu bir işçi sendikasına; kumaş fabrikasında nakliye hizmetlerinde çalışan sürücü 5. sıradaki dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda kurulu bir işçi sendikasına üye olabilir[3].

Asıl işin dışında, asıl işe yardımcı bir işte çalışan işçinin hangi sendikaya üye olabileceğinin belirlenmesi için öncelikle, yardımcı işin bağımsız bir işyerinde mi, yoksa işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bir yerde mi yapıldığının saptanması gerekir[4]. Bunun için ise öncelikle yardımcı işin yapıldığı yerin, asıl işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı olup olmadığı belirlenmelidir[5].

Yapılan iş, asıl işyerine, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı değilse, bağımsız bir işyerinde yürütülen iş söz konusu olacak ve işçiler de bu işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalardan birisine üye olabileceklerdir[6]. Eğer, asıl işe yardımcı iş, işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı bulunan bir birimde yapılıyorsa, bu yer de asıl işyerinden sayılacak ve bu işte çalışanlar asıl işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalardan birisine üye olacaklardır[7]. Zira STİSK.2/3'e göre, işyeri kavramı 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir. İşK.2/3'e göre ise işyeri, işyerine bağlı yerler, ekler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, yardımcı iş, asıl işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı bir ünitede değil de; bağımsız işyerinde yürütülüyorsa, bu işyerinde çalışan işçiler işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir işçi sendikasına üye olabilirler. Çünkü asıl iş ve yardımcı iş kavramı, ancak her bağımsız işyeri açısından söz konusu olabilir. Bir işletmenin bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları veya bunlardan biri veya bir kısmının asıl işleri, diğerlerinin ise bunlara yardımcı işleri yürütmeleri, işçilerin aynı işkolunda kurulu sendikaya üye olmaları sonucunu doğurmaz[8].

Yardımcı işin yapıldığı yerin, asıl işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı olduğunu söyleyebilmek için, öncelikle asıl işyeri ile yardımcı işin yapıldığı birim arasında *teknik (iktisadi) bağlılık* bulunmalıdır[9]. Bir diğer ifade ile yardımcı işin yapıldığı birim ile asıl işyeri aynı teknik amaca yönelik olmalı ve belirli bir mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan işler birbirlerini tamamlamalıdırlar[10].

Yargıtay da bir kararında bu hususu "İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur." şeklinde belirtmiştir[11]. Yanı bağlılığın tespitinde faaliyetin yönel-

---

3 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 189; Fevzi **Demir**, Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 22; **Sur**, Toplu İlişkiler, 90.

4 Kemal **Oğuzman**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987, 149

5 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 190.

6 **Uşan**, 181.

7 **Sur**, Toplu İlişkiler, 89; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 16; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, 57.

8 Münir **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmesi Türleri ve Yetki, Kamu-İş, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990: 29; **Ekonomi**, İşkolu Esası, 41; **Oğuzman**, Yargıtay'ın 1985, 149; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 190.

9 **Sur**, Toplu İlişkiler, 91; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, 57.

10 **Ekonomi**, 60; Kemal **Oğuzman**, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4., İstanbul 1987, 11.

11 Y9HD., 26.04.2011, 15435/12313, www.kazanci.com (27.02.2016); aynı yöndeki karar için bkz. Y9HD., 1.3.2018, 1965/4641.

diği teknik amaç, üretilen mal veya hizmet dikkate alınır[12]. İşverenin amacı, üretilen mal veya hizmetin niteliği, bunların nasıl üretildiği, işyerinde ağırlıklı olarak üretilen ürünler, işçilerin üretim birimlerindeki dağılımları, üretim aşamaları, şirket ana statüsü, yatırımların ağırlığı gibi hususlar asıl işin belirlenmesinde göz önüne alınır[13].

Yargıtay 2016 yılında verdiği bir kararda ağırlıklı işin belirlenmesinde esas alınabilecek ölçütlere örnekler vermiştir:

> *Davacı şirket, ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştırdığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılsın doğrudan "sağlık iş" işkoluna giren işleri yaptıklarını iddia etmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında, uyuşmazlık konusu işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle davalı ait işverene ait tüm işyerlerinde keşif yapılmalı, bu işyerlerinin öncelikle hangi iş kollarında oldukları, aynı işkolunda ise kaç tane bağımsız aynı iş kolunda işyeri olduğu açıklığa kavuşturulmalı, bu yapılırken nitelik olarak ağırlıklı işin, çalıştırılan işçilerin görev tanımları değerlendirilerek belirlenmeli ve bunu somut olarak ortaya koyacak bir rapor alınmalıdır.*
>
> *Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapılıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları gibi kriterler dikkate de alınmalıdır."[14].*

Yardımcı işin yapıldığı birim ile asıl işin yapıldığı işyerinin tek işyeri olarak kabul edilebilmesi için teknik bağlılıktan başka ayrıca yardımcı işin yapıldığı birim ile asıl işyeri arasında *hukuki bağlılık* bulunmalı ve bu mal veya hizmet üretimi işleri, bir elden yönetilebilecek şekilde örgütlenmelidir[15]. Hukuki bağlılıktan söz edebilmek için, asıl işyeri ile yardımcı işin yapıldığı yer, aynı kişiye ait olmalıdır[16]. Asıl işyeri ile asıl işe yardımcı işin yapıldığı yerin farklı kişilere ait olması halinde, bu yerler arasında teknik bağlılık bulunsa bile, söz konusu yerler tek bir işyeri olarak kabul edilemezler.

Sonuç olarak yardımcı işin görüldüğü birimin, asıl işyerinden sayılabilmesi için, bu yerler arasında amaçta ve yönetimde birlik bulunmalıdır.

Yargıtay bir kararda asıl işyeri ve işyerine bağlı yerler ayrımını kapsamlı biçimde değerlendirmiştir:

> *"İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir öğedir. Birbirine benzer işler bir hukuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır. İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak*

---

12 **Sur**, Toplu İlişkiler, 92.

13 **Ekonomi**, İşkolu Esası, 48; **Sur**, Toplu İlişkiler, 92; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 35.

14 Y9HD., 12.1.2016, 35783/288. Aynı yönde, Y22HD., 18.1.2016, 34774/799. Aynı yönde, Y22HD., 3.10.2016, 21446/22184; Y9HD., 12.1.2016, 36612/287; Y9HD., 8.3.2016, 6651/5293.

15 **Ekonomi**, 60; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 11; **Centel**, 72; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 70; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, 57.

16 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 11; **Ekonomi**, 60. Karşı görüş için bkz. **Centel**, 72.

belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir.

İşyerinin özelliğini veren temel öğe teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri, teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon, özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır. Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsa dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorunluluğu tartışmasızdır."[47].

Eklentiler ve araçlarda görülen yardımcı işlerde çalışan işçiler de, asıl işyerinin girdiği işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasına üye olabilirler[48]. Eklentiler ve araçlar, asıl işyerinin kapsamı içerisinde yer alırlar ve bağımsız işyeri niteliğine sahip

---

[47] Y22HD., 3.10.2016, 1918/22181. Aynı yönde bir başka karar da şöyledir: "6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "iş organizasyonu" içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir. Bütün bu açıklamalar karşısında, mahkemece, davacıya ait farklı adreslerce bulunan birimler yönünden gerekli araştırma yapılmalı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından tescil tarihinden itibaren tüm kayıt ve belgeler getirtilmeli, mahallinde yönteminee keşif ve uzman bilirkişi incelemesi gerçekleştirilmeli, yapılacak incelemede davacıya ait birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti ile oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir.", Y22HD., 30.5.2016, 14099/15302; Y9HD., 19.10.2010, 28347/29733, www.kazanci.com (19.5.2015). Ayrıca bkz. Y9HD., 7.6.1985, 6069/6260, YKD., C.12, S.10, Ekim 1986, 1478-1480; Y9HD., 9.9.1987, 8782/7453, Kamu-İş, Ekim 1987, 25-26; Y9HD., 15787/10909, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Nuri **Çelik**, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması, MÜHF., Prof.Dr. Ali Güzele Armağan, İstanbul 2010, 119 vd.; 9HD, 26.4.2011, 15435/12313, karar metni ve incelemesi için bkz. Hakkı **Kızıloğlu**, Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde İşyerinde Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 170 vd; aynı yöndeki karar için bkz. Y22HD., 7.2.2019, 15975/2834.

[48] **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmesi, 35; **Ekonomi**, İşkolu Esası, 46; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 189.

değildirler (İşK.2/3)[19]. Ancak işyerindeki yardımcı iş bir alt işveren tarafından yürütülüyor ise, bu iş, alt işveren açısından asıl iş niteliğindedir.

İşkolu tespiti işyeri düzeyinde yapılır. 6356 sayılı Kanunun 5. maddesine göre, "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır.". Hükümde açıkça işyeri kavramına yer verilmiştir. Bu nedenle bir işverene ait birden çok işyeri birlikte değerlendirilerek bir işkolu tespiti hukuka uygun değildir. Yargıtay da 2016 yılında verdiği bir kararda bu hususu hüküm altına almıştır:

> *" Öncelikle belirtmek gerekir ki, mahkemece somut olayda işkolu tespitinin işletmeye ilişkin olduğu yönünde yapılan tespit isabetli değildir. Nitekim yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, işkolu tespitinde birim olarak "işyeri"nin esas alınması gerektiği tartışmasızdır. Ayrıca, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine ilişkin hüküm de nazara alındığında, bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan "işletme"nin belirlenmesi de, işyerlerinin girdiği işkollarının ayrı ayrı tespiti ile mümkün olacaktır."*[20].

Yukarıda yaptığımız açıklamaların sonucu olarak aynı işverene ait ve aynı teknik amaca hizmet eden genel müdürlük, büro işyerleri, bölge müdürlükleri, depolar, irtibat büroları, şubelerden oluşan organizasyonların tek bir işyeri olarak kabul edilmesi gerekir[21].

Olayda İ'ye ait kamyonlarda çalışan işçilerin taşımacılık işkolunda kurulu bir işçi sendikasına mı, yoksa gıda sanayii işkolunda kurulu bir işçi sendikasına mı üye olabilecekleri sorunu, asıl işe yardımcı nitelikte olan nakliye işinin görüldüğü yerin bağımsız bir işyeri mi, yoksa asıl işyerine bağlı bir yer mi olduğu sorusunun çözümü ile belirlenir. Asıl işyeri olan bisküvi fabrikası ile bu fabrikada üretilen bisküvilerin dağıtımını yapan birim arasında teknik bağlılığın (amaçta birlik) bulunduğu söylenebilir. Zira üretim, dağıtım ve pazarlama işleri nitelikleri itibariyle birbirini bütünleyen, tamamlayan işlerdir. Bisküvi fabrikasının ve nakliye firmasının aynı kişiye ait olması, bu yerler arasında, hukuki bağlılığın (yönetimde birlik) da bulunduğunu gösterir. Hemen belirtmek gerekir ki, nakliye biriminin sadece İ'ye ait malların dağıtımını değil, ağırlıklı olarak başka kişilere ait malların da, dağıtımını yapması halinde, asıl işyeri ile nakliye firması arasında gerçek anlamda bağlılıktan söz edilemez[22]. Bu durumda nakliye birimini bağımsız bir işyeri olarak kabul etmek gerekir[23].

---

[20] "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı T.C. Ziraat Bankası Merkez Lokantasında işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak üzere Toleyis Sendikasının çoğunluğa sahip olduğunu tespit etmiştir. İşveren T.C. Ziraat Bankası Genel Müdürlüğü Türkiye çapında lokanta işyerlerinde çalışan 86 personeli bulunduğunu bu durumda tümünün nazara alınarak işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiğini ileri sürerek itirazda bulunmuştur... Şu halde müteriz bankanın Türkiye genelinde de 25 lokanta işyerinde tek bir işletme sözleşmesi yapılması icap edeceğinden itirazın kabulü ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Merkez Lokantasında Toleyis Sendikasının işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çoğunluğa sahip olduğuna dair tespit yazısının iptaline karar vermek gerekmiştir." Y9HD., 31.7.1985, 8016/7584, Tühis, Ocak 1986, 17, 18.

[21] Y22HD., 25.1.2016, 35112/1781. Aynı yönde, 4.4.2016, 7987/9652; Y22HD., 2.5.2016, 10039/12783.

[22] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 38.

[23] **Oğuzman**, Yargıtay'ın 1985, 149, 150.

[19] "... Genel Müdürlüğü organizasyonu içerisinde Nakliyat ve Kamyon İşletme Müdürlüğü adıyla kurulu taşı-

Sonuç olarak, bisküvi fabrikasında üretilen malların dağıtımı amacıyla kurulan ve aynı kişiye ait olan nakliye birimi, bisküvi fabrikasına bağlı bir yerdir ve bu nedenle asıl işyeri olan bisküvi fabrikasının kapsamı içerisinde yer alır. Buna bağlı olarak, asıl işe yardımcı nitelikte olan nakliye işinde çalışan işçiler de, asıl işin girdiği gıda sanayii işkolunda kurulu işçi sendikalarından birine üye olabilirler.

2- Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğine ilişkin uyuşmazlıkların çözüm yolu, STİSK.5'te düzenlenmiştir[24]. Buna göre, "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.".

Yargıtay'ın kararı, esas hakkında çözümleyici bir karardır. Böylece, işkolunu yanlış belirleyen yerel mahkeme kararı bozularak kaldırılır ve işkolu tespiti bizzat Yargıtay tarafından kesin biçimde yapılır[25].

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın işyerlerinin girdiği işkolunu tespit yetkisini, ülkede bulunan bütün işyerleri hakkında kendiliğinden kullanması mümkün değildir[26]. Bakanlık, bu yetkisini, bir işyerinin hangi işkoluna girdiği hususunda uyuşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine kullanır (İşkol.Yön.4/1).

Bakanlık işkolu incelemesi yaparken işkolu tespitini isteyen tarafın istemiyle bağlı değildir. Bu nedenle Bakanlık, işverene ait tek bir işyeri mi, birden fazla işyeri mi olduğunu, birden fazla işin görüldüğü yer arasında işin niteliği ve yürütümü bakımından bir bağlılık olup olmadığını da gözetir[27].

---

ma faaliyeti, asıl işyerine bağlı bir işyeri olup, asıl işyerinin girdiği işkolu içerisinde bulunmaktadır. Uyuşmazlığın çözümüne dayanak yapılacak kurallar İş Kanununun 1. maddesinin 2. fıkrasında işin niteliği ve yürütümü bakımından "asıl işyerine bağlı" olması keyfiyeti üzerinde durmak gerekecektir. Aynı tanımlamaya 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinde de yer verilmiştir. Bu tanımdan esas alınacak işin yürütümü ve niteliği bakımından bağlılık işin teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yer almış olması ve asıl organizasyon içinde yönetilmiş bulunması ve bağımsız bir yönetime sahip olmaması gerekir. Somut olayımızda... Genel Müdürlüğü organizasyon içerisinde Nakliyat ve Kamyon İşletme Müdürlüğü adıyla kurulu bulunan taşıma faaliyeti; sadece... ortak üreticilerinin tarla veya depolardaki pamuklarını alıp birliğin üretim ünitelerine taşımaktan ve ortaklara gübre, ilaç vs. girdileri ulaştırmaktan ibaret olup, dışarıya bağımsız bir taşıma hizmeti görmediği de dikkate alınacak olursa bu işyerinin işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bir işyeri olduğunu ve asıl işyerinin girdiği işkolu içinde bulunduğunu kabul etmek gerekir." Y9HD., 7.6.1985, 6069/6260, Yargıtay Kararları I, 423-425. Ayrıca bkz. Y9HD., 10.9.1985, 8620/7815, Yargıtay Kararları I, 424, 425; Y9HD., 9.9.1987, 8782/7453, Yargıtay Kararları I, 425-427.

[24] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 193; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 217.

[25] Y9HD., 19.11.1990, 9694/9258, YKD., Şubat 1991, 210; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 193.

[26] Fevzi **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, 2.B., İstanbul 1995, 30; Öner **Eyrenci**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, 60; Adnan **Tuğ**, Sendikalar Hukuku, 2.B. Ankara 1992, 41; A. Can **Tuncay**/Burcu **Savaş Kutsal**, Toplu İş Hukuku, 6.B., İstanbul 2017, 47; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 85. Aksi yönde bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, 94; Turhan **Esener**/Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Sendika Hukuku, 2.B., Ankara 2017, 110.

[27] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 35.

Hükümde yer alan ilgililer kavramı, işkolu tespitine karşı itiraz etmekte hukuki yararı olan kişileri ifade eder[28]. Yargıtay'a göre ilgililer şunlardır:

> *"6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca işkolu tespitini işveren veya üyesi bulunduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir."*[29].

Yargıtay 2016 yılında verdiği bir kararda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının işkolu tespitine karşı itiraz davasının kimlere karşı açılması gerektiğini belirlemiştir:

> *"Görüldüğü gibi işkolu tespitine itirazda taraf olarak işveren ve işkolunda faaliyet gösteren sendikalar ile birlikte, işkolu tespit işlemini yapan bakanlığın taraf olarak gösterilmesi zorunludur. Dava konusu şey üzerinde kim veya kimler hak sahibi ise, dava da bu hakka uymakla yükümlü olan kişilere karşı açılması gereklidir."*[30].

Bir başka kararda da işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesinden etkilenebilecek işkollarındaki sendikaların da taraf olarak davada yer alması gerektiği hüküm altına alınmıştır:

> *"Somut uyuşmazlıkta davalı Bakanlık tarafından işkolu "Basın Yayın ve Gazetecilik" tespit edilmiş, davacı işveren tarafından ise "Ticaret Büro ve Güzel Sanatlar" iddia edilmiştir. İşverenin faaliyet alanı dikkate alındığında ise yüklü elektronik kartların imalatı nedeni ile "Metal" işkolunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. O sebeple Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin gireceği işkollarında bulunan (Basın Yayın ve Gazetecilik, Ticaret Büro ve Güzel Sanatlar ve Metal işkolundan örgütlenen) sendikaların davaya dâhil edilerek gösterecekleri deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır. Taraf teşkili sağlanmadan karar verilmesi hatalıdır."*[31].

Yargıtay'ın kararları isabetlidir. İşkoluna itiraz sonucunda işkolunun değişmesi mümkündür. Bu nedenle mahkemenin verdiği karar aynı işkolunda veya girdiği ileri sürülen bir başka işkolunda kurulu sendikaları da ilgilendirdiği için bu sendikaların da hasım olarak gösterilmesi gerekir[32].

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuru konusunda süre sınırlaması yoktur. Böyle bir başvuru her zaman

---

28 **Şahlanan**, Sendikalar, 31. **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 16, 17; Cevdet İlhan **Günay**, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, 163; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 192.

29 Y9HD., 27.10.2016, 34078/18665. Aynı yönde, Y9HD., 29.9.2016, 24442/16910; Y9HD., 22.9.2016, 23470/16527.

30 Y9HD., 27.10.2016, 34078/18665. Aynı yönde, Y9HD., 29.9.2016, 24442/16910; Y9HD., 22.9.2016, 23470/16527.

31 Y9HD., 31.5.2016, 16698/12875. Aynı yönde bir başka karara göre, "Somut olayda, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası tarafından, dava, sadece bakanlık ve işverene yöneltilmiş, mahkemece de, tespit kararından etkilenecek sendikalara davanın yöneltilmesi sağlanmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işkolu tespitine itiraz davasının, bakanlık ve işveren yanında, dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, mahkemece, davacının, bakanlık tarafından dava konusu işyerinin girdiği işkolu olarak tespit edilen "genel işler" işkolunda kurulu sendikalara davayı yöneltmesinin sağlanması ve bundan sonra işin esasının incelenmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 7.3.2016, 4261/6570.

32 **Tuncay Savaş Kutsal**, 47; **Esener Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 120; **Sur**, Toplu İlişkiler, 95; Kübra **Doğan Yenisey**, Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 64.

yapılabilir. Ancak işyerinin girdiği işkolu mahkeme kararı ile kesinlik kazandıktan sonra işyerinde görülen işin başka bir işkoluna girmesini gerektiren bir farklılaşma olmadıkça yeniden işkolunun tespiti için başvuruda bulunulamaz[33] [34].

STİSK.5'te sözü edilen *mahkeme*, işyerinin kurulu bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir[35]. İşletme için işkolu tespiti isteniyorsa işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir[36]. Kanunda öngörülen on beş günlük süre hak düşürücü süredir ve bu nedenle hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulur[37]. Dava açma süresi işkolu tespitinin Resmi Gazete yayınlanması ile başlar. Bakanlığın kararı taraflara tebliğ etme gibi bir yükümlülüğü yoktur. Kararın Resmi Gazete yayımı, tebliğ hükmündedir. Ayrıca mahkeme işkolu tespitini evrak üzerinden yapamaz. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[38].

Yargıtay, işkolu itirazını karara bağlayacak mahkemenin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğunu, yargılama bitinceye kadar tarafların yetki itirazında bulunabileceğini ve mahkemenin de kendiliğinden bunu dikkate alacağını hükme bağlamıştır:

> *"5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz." İş Mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olduğundan, anlaşma ile bertaraf edilemeyeceği gibi genel yetki kuralları da uygulanmaz. Bu halde, yetki itirazı ilk itirazlardan olmadığından, taraflar yargılama bitinceye kadar yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilir.*
>
> *Açıklanan kanuni düzenlemelere göre, işkolu tespitine itiraz davalarında, işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesi kesin yetkilidir."*[39],

---

[33] Münir **Ekonomi**. Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997. İstanbul 1999, 186. Aynı doğrultuda, Y9HD., 6.2.1993, 16091/17870, İşveren, Mart 1994, 18. "Önemle ifade etmek gerekir ki, işkolu tespitinde olduğu gibi dava konusu olumlu yetki tespiti işleminde de işletmeden değil işyeri ve bağlı yerlerden bahsedilmektedir. Şu halde olumlu yetki tespit işlemi işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkindir. Diğer taraftan davacı tarafından yapılan iş ya da organizasyonun değişikliği iddia edilmediği gibi buna ilişkin somut delil ya da bulgular da sunulmamıştır. Bu itibarla önceki işkolu tespitindeki belirlemelerin geçerli olduğunun kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.", Y22HD., 6.12.2013, 33468/28331, www.kazanci.com (10.3.2015).

[34] Y9HD., 4.10.2005, 28808/32377, Sinan Cumhur **Özdemir**. Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu, Ankara 2007, 17; Y9HD., 21.4.2004, 09695/08995, **Özdemir** (Cumhur), 16.

[35] "Dava, 6356 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri kapsamında işkolu tespitine itiraz istemine ilişkindir. ... 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz." İş Mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olduğundan, anlaşma ile bertaraf edilemeyeceği gibi genel yetki kuralları da uygulanmaz. Bu halde, yetki itirazı ilk itirazlardan olmadığından, taraflar yargılama bitinceye kadar yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilir. Açıklanan kanuni düzenlemelere göre, işkolu tespitine itiraz davalarında, işyerinin bulunduğu yer mahkemesi kesin yetkilidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-ç maddesine göre de, yetkinin kesin olduğu hallerde, mahkemenin yetkili bulunması hususu dava şartlarındandır. Yine 6100 sayılı Kanun'un 115/2. maddesine göre de, dava şartı yokluğu durumunda mahkemece davanın usulden reddine karar verilmesi gerekir.", Y7HD., 13.2.2014, 2951/4473, www.kazanci.com (17.10.2018).

[36] Y7HD., 28.06.2013, 6595/12288, www.kazanci.com (20.03.2016)

[37] Y9HD., 11.3.1987, 2597/2807, Çimento İşveren, Mayıs 1987, 35.

[38] **Günay**. İşkolu Tespiti, 133.

[39] Y22HD., 25.1.2016, 35132/1781.

Karar isabetlidir. İş Mahkemeleri Kanununda öngörülen yetki kuralı, kamu düzenine ilişkindir. Tarafların, bu kuralın aksini kararlaştırabilmeleri de mümkün değildir.

Bakanlığa başvuru işkolu tespiti için ön koşuldur. Bakanlığa başvuru yapılmadan doğrudan işkolu tespiti için dava açılamaz[40]. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[41]. Bakanlığa başvurmadan doğrudan işkolu tespiti için dava açılırsa, mahkeme davacıya Bakanlığa başvuru için süre vermeli ve bunun sonucuna göre uyuşmazlığı karara bağlamalıdır[42].

3- Alt işveren işyerinin işkolu acaba asıl işverenin işyerinde yürütülen asıl işe göre mi belirlenecektir yoksa alt işverenin yürüttüğü iş mi esas alınacaktır? Örneğin bir bankanın güvenlik işini üstlenen işveren açısından işyeri, "banka, sigorta ve finans" mı yoksa "savunma ve güvenlik" işkoluna mı girecektir?

Alt işverenin üstlendiği iş onun açısından asıl iştir. Başka bir anlatımla asıl işverene ait işyerinden bağımsız olarak alt işverenin yürüttüğü iş esas alınarak işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi gerekir[43]. Buna göre, asıl işveren açısından yardımcı iş; alt işverenin işyeri açısından bakıldığı takdirde asıl iştir[44]. Yukarıdaki örnekte bir bankanın güvenlik işini üstlenen alt işveren açısından işyerinin girdiği işkolu "savunma ve güvenlik" tir. Alt işverenin üstlendiği iş farklılıklar gösteriyorsa, yürütülen ağırlıklı faaliyet esas alınmalıdır.

İşyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünün ya da yardımcı bir işin alt işverene verilmesi halinde, alt işveren tarafından yürütülen iş asıl iş ile aynı işkolunda olabileceği gibi farklı bir işkolunda da olabilir. Örneğin bir konserve fabrikasının yemek işini üstlenen alt işveren açısından işkolu, asıl işyerinin girdiği işkolu ile aynıdır.

Yargıtay 2016 yılında verdiği bir karar bu yöndedir:

> *"İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenemez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak alt işverenin faaliyet alanına göre yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde asıl iş yardımcı iş*

---

[40] Y9HD, 30.5.1997, 8907/10537. **Ekonomi**. Yargıtay'ın 1997, 182.

[41] "Belirtilen düzenlemelere göre, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti görev ve yetkisinin, münhasıran Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında olduğu tartışmasızdır. Bakanlık bu yetkisini, kendisine intikal eden uyuşmazlık üzerine yapacağı tespit ve bu tespitin Resmi Gazete'de yayımlanması suretiyle kullanacaktır. İlgililer ise, usulünce alınmış bir işkolu tespit kararı ve bu kararın resmi gazetede yayımlanmasını müteakip, işkolu tespitine itiraz istemli dava açabileceklerdir. Usulüne uygun olarak alınan ve Resmi Gazete'de yayımlanan bir işkolu tespit kararı, bu davanın açılabilmesi için ön şarttır", Y22HD, 15.9.2014, 20883/23770, Çalışma ve Toplum, 2015/4, 606-609.

[42] **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1997, 182-183.

[43] **Tuncay Savaş Kutsal**, 49; Tankut **Centel**, Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri, TİSK Akademi, 2006/II, 7 vd;

[44] Ali **Güzel**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015, 306.

kavramı geçerli olmaz. Çünkü İşkolu tespitinde birim olarak "işyeri" esas alınır. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir.[45]

Somut olayda İye ait fabrikanın temizlik işlerini alt işveren olarak üstlenen A açısından işkolu tespiti ayrıca yapılacak ve işçiler bu işkoluna giren bir işçi sendikasına üye olabileceklerdir.

[45] Y9HD., 12.1.2016, 35793/288. Aynı yönde Y22HD., 7.4.2016, 15652/17495; Y22HD., 25.3.2016, 5051/9414; Y9HD., 6.10.2016, 29105/17461; Y9HD., 12.1.2016, 36612/287.

OLAY 28

SENDİKA ÜYELİĞİ

OLAY

On beş yaşında olan A, 07.00–12.00 saatlerinde, İ'ye ait tekstil fabrikasında, 13.00–18.00 saatlerinde Y'ye ait olan tuğla fabrikasında elektrik teknisyeni olarak çalışmaktadır. Tekstil fabrikasında, on dokuz yaşında olan B çırak, C şirket genel müdürü, D ise personel müdürü olarak çalışmaktadır. E de kendi işçilerini çalıştırmak suretiyle fabrikanın temizlik işlerini yapmaktadır. F, E'nin temizlik işlerinde çalıştırdığı işçilerden birisidir.

Tuğla fabrikasında işçi olarak çalışan G'nin sendika üyeliği başvurusu, Z-İş Sen. tarafından gerekçe gösterilmeden reddedilmiştir.

İ'ye ait işyerinde çalışmakta olan ve Z-İş Sen. üyesi bulunan H, işyerinden ayrılmış ve bir süre sonra bir başka işverene ait olan lastik fabrikasında çalışmaya başlamıştır.

Aynı işyerinde çalışan ve Z-İş Sen. üyesi bulunan K, işyerinde çalışmakta olan işçilere, "Bu sendikanın yöneticileri bizim haklarımızı savurma yeteneğinden yoksun insanlar. Hep birlikte bu sendikadan ayrılalım" demiştir. Olayı öğrenen sendika disiplin kurulu, K hakkında soruşturma açmış ve K'nin fiilinin sendika tüzüğünde çıkarma nedeni olarak gösterilen, "Sendika yöneticilerine karşı asılsız isnatlarda bulunmak" hükmüne uyduğu gerekçesiyle, K'nin sendika üyeliğinden çıkarılmasına karar vermiştir.

İşveren daha önce hiçbir sendikaya üye olmayan M'nin, Z-İş Sen.'e üye olduğunu öğrenmiş ve bunun üzerine, M'yi sendika üyeliğinden çekilmeye zorlamak amacıyla işyerindeki en zor işleri ona yaptırmaya başlamıştır.

P, İ'nin işyerinde üç aydan beri çalışmaktadır. İşveren İ, P'nin iş sözleşmesini hiçbir gerekçe göstermeden feshetmiştir. P, iş sözleşmesinin işyerinde sendikal örgütlenme çalışmalarını yürüttüğü gerekçesiyle feshedildiğini ileri sürmüştür.

İşyerinde çalışan ve sendika üyesi olan N, muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılmıştır.

Z-İş Sen. üyesi olan O, 1.1.2015 tarihinde bu sendika üyeliğinden e-devlet kapısı üzerinden istifa etmiş ve aynı tarihte Y-İş Sen.'e üye olmuştur. Y-İş Sen., O'nun üyeliğini 2.1.2015 tarihinde kabul etmiştir. O, bu kez 10.1.2015 tarihinde Y-İş Sen. üyeliğinden istifa etmiş ve Z-İş Sen.'e üye olmuştur. Z-İş Sen., O'nun üyeliğini 12.1.2015 tarihinde onaylamıştır.

Ö, tekstil fabrikasında çalışmak üzere iş başvurusunda bulunmuştur. İşveren Ö'nün halen tekstil işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasının üyesi olduğunu öğrenmiş ve Ö'yü işe almamıştır.

OLAY 28

Z-İş Sen. üyesi olan R, sendika tüzüğüne aykırı faaliyette bulunduğu gerekçesiyle sendika genel kurul kararı ile bir yıl süreyle sendika üyeliğinden çıkarılmıştır.

SORULAR

1- On beş yaşında olan A, işçi sendikası üyesi olabilir mi? A mevsimlik işte çalışıyor olsaydı vereceğiniz cevap değişir miydi?

2- A, "çimento, toprak ve cam" işkolunda kurulu olan Y-İş Sen. ile "dokuma hazır giyim ve deri" işkolunda kurulu Z-İş Sen.'e aynı anda üye olabilir mi?

3- Y-İş Sen. ve Z-İş Sen., A'nın üyelik talebini, kendisinin elektrik teknisyeni olduğu ve "enerji" işkolunda kurulu bir sendikaya üye olması gerektiği gerekçesiyle reddedebilirler mi?

4- B, C, D, E ve F, Z-İş Sen.'e üye olabilirler mi? Her işçi açısından ayrı ayrı değerlendiriniz.

5- Z-İş Sen.'in, G'nin üyelik başvurusunu gerekçe göstermeden reddetmesi yerinde midir? G, bu karara karşı yargı yoluna başvurabilir mi?

6- H'nin, Z-İş Sen.'e olan üyeliği sona ermiş midir?

7- K'nin sendika üyeliğinden çıkarılmasına ilişkin kararı değerlendiriniz. Bu karara karşı yargı yolu açık mıdır? Açıklayınız.

8- İşveren M'yi işten çıkarmamış, ancak onu sendika üyeliğinden istifa etmeye zorlamak amacıyla işyerindeki en zor işleri ona yaptırmış olmasının hukuki sonucu nedir?

9- P'nin sendikal nedenle fesih iddiasını değerlendiriniz ve sonuçları hakkında bilgi veriniz. P'nin açtığı bir dava ile doğrudan sendikal tazminat talep edebilmesi mümkün müdür? P açtığı dava ile işe iadesini isteyebilir mi?

10- N'nin muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere işten ayrılması sendika üyeliğini nasıl etkiler?

11- 15.1.2015 tarihinde yapılacak bir yetki tespitinde, O hangi sendikanın üyesi olarak kabul edilecektir?

12- Z-İş Sendikası genel kurul kararı ile aynı işkolunda kurulu T-İş Sendikasına katılmıştır. Bu katılmanın mevcut üyelikler üzerinde etkisi var mıdır? Açıklayınız.

13- İşverenin O'yu işe almaması hukuka uygun mudur? Değilse sonuçları nelerdir?

14- R'nin sendika üyeliğinden geçici çıkarma kararına karşı başvurabileceği hukuki bir yol var mıdır?

CEVAPLAR

1- 6356 sayılı STİSK.17/1'e göre; "On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir."[1]

[1] Sendika üyeliği hakkında geniş bilgi için bkz. A. Can **Tuncay**. İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve So-

Hükme göre sendika üyeliğinin iki koşulu vardır:

- On beş yaşını doldurmuş olmak,
- 6356 sayılı Kanuna göre işçi sayılmak.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, sendika üyeliği için ergin (reşit) olma koşulu aranmamış, işçinin on beş yaşını doldurmuş olması yeterli görülmüştür. Yani artık on sekiz yaşını doldurmamış olanların sendikaya üye olurken kanuni temsilcilerinin iznine gerek kalmamıştır[2]. Ancak üyeliğe giriş bir hukuki işlem olduğu için üyelik başvurusunda bulunanın ayırt etme gücüne sahip olması gerekir[3]. Bu düzenleme gereğince on dört yaşını doldurmuş çalışan çocuklar sendikaya üye olamazlar[4].

Kanunda belirtilen koşullara ek olarak sendikaya üye olmak isteyen işçinin sendikanın kurulu olduğu işkolunda çalışıyor olması gerekir[5]. İşçinin çalıştığı işyerinin girdiği işkolu dışında kalan bir işkolunda sendikaya üye olması halinde bu üyelik geçersizdir[6]. Sendika tüzüklerine de üyelik için ek koşullar konulabilir. Örneğin yüz kızartıcı suçtan mahkûm olmuş olanlara üyelik yasağı getirilebilir. Ancak sendika üyeliği için yaş sınırı getiren, belli bir siyasi görüşe veya dini inanca sahip olmayı, engelli olmamayı veya meslekte belirli bir kıdeme sahip olmayı gerekli kılan hükümler geçersizdir[7]. Yine sendika üyeliğe kabulde cinsiyet ayrımcılığı yapamaz.

İş sözleşmesi örneğin raporlu olduğu için askıda olan işçi ya da ödünç olarak bir başka işyerinde çalışan işçi de asıl işyerinin girdiği işkolunda bir sendika üyesi olabilir.

STİSK.17'deki koşulları taşımayan birisini sendika üyesi olarak kabul eden sendika hakkında, STİSK.78/1, c bendi gereğince idari para cezası uygulanır[8].

STİSK.2/3'e göre "Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.". İşK.2/1'e göre ise "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, ... denir.". Ayrıca "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır." (STİSK.2/4)[9]. Bu kişiler de işçi sayıldığı için işçi sendikalarına üye olabilirler.

---

na Ermesi, İstanbul 1975; Zeki **Okur**. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, 2011/4, 69 vd.

2 **Tuncay Savaş Kutsal**, 94.

3 **Tuncomağ Centel**, 302; E. Sıla **Hafızoğlu**, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015, 95. Sendikaya üyelik işleminin hukuki niteliği hakkında görüşler için bkz. **Tuncay Savaş Kutsal**, 92.

4 **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 376; **Esener Bozkurt Gümrükçüoğlu** 181; **Hafızoğlu**, 94.

5 **Tuncomağ Centel**, 302; **Tuncay Savaş Kutsal**, 95.

6 **Esener Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 182.

7 **Tuncay Savaş Kutsal**, 95.

8 **Hafızoğlu**, 94.

9 Aydın **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 138; Aydın **Başbuğ**, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 176-177; Ercan **Akyiğit**, Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2013/2, 41-90; Fevzi **Şahlanan**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Seminer, İstanbul 2012, 21; Nurşen **Caniklioğlu**, Efe **Yamakoğlu**, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısım Süreli Çalışma, Çimento İşveren Dergisi, C.27, S.4, Temmuz 2013, 13-15; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 45; **Okur**, 6356 Sayılı, 79; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, 47; **Şahlanan**, 6356 Sayılı Sendikalar, 112.

İş sözleşmesi ile çalışan herkes bir işçi sendikasına üye olabilir. Bu nedenle İş Kanunu dışında Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alan işçiler de sendika üyesi olabilirler[10]. Sendika üyeliği açısından iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması, tam veya kısmi süreli olmasının bir önemi yoktur. İşçi deneme süreli bir iş sözleşmesinde deneme süresi içerisinde de bir sendikaya üye olabilir.

Yukarıda saydığımız koşullara sahip olan A, işçi sendikası üyesi olabilir. A'nın mevsimlik işçi olması işçi sendikasına üye olmasını engellemez[11]. Çünkü mevsimlik işçilerin işçi sendikasına üye olamayacaklarına dair Kanunda bir hüküm yoktur. Yargıtay da bir kararında bu görüşü desteklemiştir[12]. Ayrıca sendika tüzüğünde mevsimlik işçilerin sendikaya üye olamayacakları da kararlaştırılamaz. Aksi takdirde bu şekilde konulan hükümler geçersizdir (TBK.26, 27)[13].

2- İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler. Ayrıca farklı işkollarında çalışan kişilerin iki ayrı işkolunda kurulu sendikaya üye olmasında herhangi bir hukuki engel yoktur. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir (STİSK.17/3)[14]. Birden çok sendikaya üye olduktan sonra ilk sendika üyeliğinden çekilmek de bu sonucu değiştirmez[15].

6356 sayılı Kanun ile aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin de birden çok sendikaya üye olabilmeleri mümkün hale gelmiştir (STİSK.17/3)[16].

Olayda kısmi süreli iş sözleşmeleri ile farklı işkollarında işyerlerinde çalışan A, bu işyerlerinin girdiği işkollarında faaliyet gösteren sendikalardan birisine üye olabileceği gibi ikisine birden de üye olabilir. A, aynı işkolunda faaliyet gösteren farklı işverenlere ait işyerinde aynı zamanda çalışsaydı yine aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilirdi.

3- 6356 sayılı Kanunda meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağı esası açık bir şekilde hükme bağlanmış değildir[17]. Ancak STİSK.3/1'te "Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur." hükmüne yer verilmiştir. Bu nedenle bir işyerinde çalışan işçilerin hangi işkolunda kurulu sendikaya üye olabilecekleri, yap-

10 **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 180.
11 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 251.
12 "...çoğunluk tespitinde hizmet akdi askıda kalan işçilerin de nazara alınması gerekir, içtihatlar bu yoldadır. Mahkemenin mevsimlik işçileri dikkate almaması doğru değildir." Y9HD, 24.4.1992, 4433/4631. **Özdemir** (Cumhur), 49.
13 **Tunçomağ/Centel**, 303.
14 Geniş bilgi için bkz. **Canıklioğlu/Yamakoğlu**, 6 vd.; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 154.
15 **Tuncomağ/Centel**, 305.
16 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 255; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 46; **Okur**, 6356 Sayılı, 79; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 155; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 95.
17 Talat **Canbolat**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler, Toprak İşveren, S.96, Aralık 2012, 9; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 187.

tıkları mesleğe göre değil, çalıştıkları işyerinin girdiği işkoluna göre belirlenir[18]. STİSK.4/2'ye göre de; 'Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.".

Her ne kadar, A'nın yaptığı iş, elektrik teknisyenliği de olsa, üye olabileceği sendika, yardımcı işe göre değil, bu işi gördüğü işyerinin girdiği işkoluna göre belirlenir.

Sonuç olarak, Z-İş Sen. ve Y-İş Sen.'in A'nın üyelik başvurusunu reddinde ileri sürdükleri gerekçe yerinde değildir.

4- B, C, D, E ve F'nin, işçi sendikası üyesi olup olamayacaklarını ayrı ayrı değerlendirmek gerekir:

B: STİSK.17/1'e göre, "On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.". Görüldüğü üzere, işçi sendikasına üye olabilmenin ön koşulu, 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre *işçi* olmaktır.

6356 sayılı Kanunun 2/3. maddesine göre işçi kavramı, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir. Bu yüzden Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre de bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. Ayrıca iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır (STİSK.2/4). Bu yüzden bu tür sözleşmelerle çalışan kişilerin de bir işçi sendikasına üye olabilmeleri mümkündür[19]. Kamu kurumlarında çalışan "sözleşmeli personeller" ise 6356 sayılı Kanun anlamında işçi sıfatı taşımazlar ve bu nedenle işçi sendikalarına üye olamazlar[20].

Maddede sayılan sözleşmelerden başka bir sözleşme ile çalışan kişilerin, sendika üyesi olma hakları yoktur. Bu nedenle çıraklık sözleşmesi ile çalışanların, işçi sendikalarına üye olmaları mümkün değildir. Hemen belirtmek gerekir ki, İş Kanununun kapsamı dışında kalan, ancak iş sözleşmesi ile çalışanlar da, işçi sendikalarına üye olabilirler[21].

Sonuç olarak çırak olarak çalışan B, bir işçi sendikası üyesi olamaz.

C: Şirketin genel müdürü olan C, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre, işveren vekilidir. STİSK.2/1,e'ye göre işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününü yönetenleri ifade eder. Şirketin genel müdürü, işletmenin bütününü sevk ve idare ile yetkilidir.

---

18 **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 827; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 95; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 154; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 16. Ancak eski dönemden farklı olarak, kurulacak sendikada sadece belli bir işkolunun esas alınmasının yeterli olduğu, ayrıca onun, o işkolunda Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmesinin zorunlu olmadığı, dolayısıyla da ülkemizde işkolu esas alınmakla birlikte, bölge yahut işyeri esasına göre sendikalaşmanın hiç değilse fiilen geçerlilik taşıdığının söylenebileceği yönünde görüş için bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 187.

19 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 94; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 45; **Başbuğ**, Sendika Üyeliği, 176-177; **Akyiğit**, Sendika Üyeliği ve Güvencesi, 41-90; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 173.

20 **Sur**, Toplu İlişkiler, 139.

21 **Şahlanan**, Sendikalar, 148; **Eyrenci**, Sendikalar, 99; **Tuğ**, 53; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 250; **Okur**, 6356 Sayılı, 87.

OLAY 28

Yargıtay, 2016 yılında verdiği bir kararda kimlerin, 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılacağına ilişkin olarak şu ölçütleri belirlemiştir:

> *"İşletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcılarının işveren vekilli olarak kabulü gerekir. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına işveren vekili olarak çoğunluk nisabından dışlanması sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününü yönetip yönetmediğidir. Bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir."*[22].

İşveren vekilleri, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulaması bakımından işveren sayılırlar (STİSK.2/2). İşveren vekilleri, işçi sendikalarına değil, işveren sendikalarına üye olabilirler[23]. Bu yüzden B, bir işçi sendikasına üye olamaz.

D: İş Kanunu hükümlerine göre işveren vekili olan D, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre işçidir. İş Kanununa göre işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir (İşK.2/5). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre ise ancak işveren adına işletmenin bütününü sevk ve idare eden kişiler, işveren vekilidir (STİSK.2/1,e). Bu açıklamalar ışığında, D personel müdürü olarak sadece bir işin yönetiminde görev aldığından, işyerinin kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarından birisine üye olabilir.

E: İş Kanunu hükümlerine göre alt işverendir. Zira bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve 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 denir[24].

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağı genellikle, nakliye, eser ve kira gibi sözleşmelerdir. Alt işverenlik sözleşmesinin tarafları, işverenlerdir. Bunlar, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işçi sayılmazlar ve işçi sendikalarına üye olamazlar.

Esas itibariyle bir işveren olan E, ifa ettiği asıl işin girdiği işkolunda kurulu işveren sendikalarından birisine üye olabilir.

F: Alt işverenin çalıştırdığı işçiler, çalıştıkları işyeri hangi işkoluna giriyorsa, o işkolunda kurulu işçi sendikalarından birisine üye olabilirler[25]. Alt işverenin yaptığı iş, asıl işyeri ile aynı işkolunda olabileceği gibi, ayrı bir işkolunda da olabilir. Bu durumda, alt işverenin çalıştırdığı işçiler, asıl işyerinin değil, alt işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu sendikalara üye olabilirler. Alt işverenin yaptığı iş, asıl işe yardımcı iş olsa dahi, bu iş alt işveren açısından asıl iştir. Alt işverenin çalıştırdığı işçilerin çalıştıkları yer, fiziki olarak asıl işverenin işyerinde yer alsa bile, hukuken ayrı bir işyeridir[26].

---

[22] Y9HD., 22.3.2016, 8744/6878, www.kazanci.com (2.6.2017).
[23] **Tuncay/Savaş Kutsal**, 97; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 177; **Okur**, 6356 Sayılı, 79.
[24] Geniş bilgi için bkz. Olay 3.
[25] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 189; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 47; **Canbolat**, Uygulama Sorunları, 25; İlhan Cevdet **Günay**, Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşverenin İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis, Mayıs-Ağustos 1993, 4.
[26] "Alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı

5- 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 (STİSK.17/5). Uygulamada bu yetki, sendika tüzüğü ile yönetim kuruluna bırakılmaktadır[27].

Sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın, başvuruda bulunan işçiyi üyeliğe kabul edip etmeme yetkisi sınırsız değildir[28]. Yetkili organ, sendika üyeliğine kabul etmemeyi gerektirecek haklı nedenler bulunduğu takdirde, üyelik talebini reddedebilir. İşçinin aynı işkolunda bir başka sendikaya üye olması, işçinin sendikanın kurulu olduğu işkolu dışında, başka bir işkolunda faaliyet gösteren işyerinde çalışıyor olması, üyelik talebinin reddini haklı kılacak nedenlere örnek olarak gösterilebilir[29]. Buna karşılık yetkili sendika organının keyfi olarak veya din, dil, ırk, cinsiyet, aile, siyasi düşünce farklılıkları gözeterek sendika üyeliği talebini reddetme yetkisi yoktur[30].

Sendikanın yetkili organı, üyelik başvurusunu *otuz gün* içinde değerlendirmelidir. Bu süre içerisinde, işçinin üyelik talebi reddedilmediği takdirde, üyelik istemi kabul edilmiş sayılır (STİSK.17/5). Bu düzenleme, işveren sendikaları açısından da uygulanır.

Haklı bir neden gösterilmeden üyelik talebi kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren *otuz günlük* hak düşürücü süre içerisinde iş davalarına bakmakla görevli yerel mahkemede dava açma hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK.17/5). Bu nedenle söz konusu kararın temyizi mümkün değildir[31].

Mahkemenin, üyelik talebi reddedilen davacı işçinin iddiasını yerinde bulması halinde, vereceği karar, *sendikanın üyeliği kabul hususundaki irade beyanı* yerine geçer[32]. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, ret kararının alındığı

---

işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır. Mahkemece yeterince bilirkişi raporuna göre davacı şirketin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işyerlerinde yaptığı tüm işlerin sağlık işkoluna giren işlere yardımcı iş olarak kabul edilip davanın reddedilmesi hatalıdır." Y9HD., 13.2.2014, 2891/4472, Lega İHSGHD, 2014/41, 164; "İşkolu tespit davalarında her işverenin, bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait şyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz. 2821 Sayılı Kanun'un 60/2 maddesi'nde öngörülen ve "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır" kuralı, bir işyeri sınırları ve organizasyonu içerisinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna giren işler yapılıyorsa, "asıl iş-yardımcı iş" kavramı geçerli olmaz. İş kolu tespitinde işletme bünyesindeki işyerleri de ayrı ayrı dikkate alınır. Çünkü işkolu tespitinde birim olarak "işyeri" esas alınır, işyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. İşletme işkolu tespiti içinde asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez." Y9HD. 26.4.2011, 15435/12313, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşkolunun Tespitinde Alt İşverenin İşyeri, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Kasım 2011, 2-7; Y9HD., 22.5.2006, 10869/15169, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 142 vd.; Y9HD. 24.5.2011, 21622/15363, Legal İHSGHD, 2011/32, 1592.

27 **Tunçomağ**/**Centel**, 303.

28 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 258; **Okur**, 6356 Sayılı, 85; **Tunçomağ**/**Centel**, 303.

29 **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 828; **Eyrenci**, Sendikalar, 113; **Şahlanan**, Sendikalar, 165; **Tuğ**, 125; **Sur**, Toplu İlişkiler, 143; **Okur**, 6356 Sayılı, 85-87.

30 **Eyrenci**, Sendikalar, 113; **Şahlanan**, Sendikalar, 165; **Tuğ**, 125.

31 Konu ile ilgili olarak bkz. Zeki **Okur**, İşçinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstediği Sendikaya Karşı Korunması, Legal İHSGHD., 2005/6, 546-558.

32 **Eyrenci**, Sendikalar, 114; **Şahlanan**, Sendikalar, 166; **Tuncay**, İşçi Sendikası, 231; **Tuğ**, 126; **Sur**, Toplu İlişkiler, 144; **Tuncay**/**Savaş**/**Kutsal**, 102.

tarihte kazanılmış sayılır (STİSK.17/5). Mahkeme sendikanın üyelik talebinin reddini haklı bulduğu takdirde, işçi, sendika üyeliğini kazanamayacaktır. Bu davada ispat yükü sendika üzerindedir. Sendika, üyelik talebinin reddinin haklı nedenlere dayandığını ispatla yükümlüdür[33].

STİSK.17/5'te öngörülen otuz günlük dava açma süresi, hak düşürücü süredir. Bu nedenle, hâkim tarafından da kendiliğinden göz önünde bulundurulur.

6- 6356 sayılı Kanunun 19/9. maddesine göre, "İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez."

İşsiz kalan işçi, bir yıl içinde yine işçi sıfatı ile yeni bir iş bulduğu takdirde, bulduğu iş, üyesi bulunduğu sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde ise, işçinin sendika üyeliği hiç kesintiye uğramadan devam etmiş olur. Ancak, yeni iş, bir başka işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde ise, işçinin sendika üyeliği bu tarihte ortadan kalkar. Zira işkolunu değiştiren işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (STİSK.19/7). İşçinin yeni bulduğu işin aynı işkolunda olmasına rağmen, memur veya sözleşmeli personel gibi farklı hukuki statüde ise sendika üyeliği sonlanır.

Yargıtay'a göre işçinin emeklilik nedeniyle işten ayrılması halinde de, sendika üyeliği işten ayrılma tarihinden itibaren bir yıl süreyle devam eder:

> *"Şu halde emeklilik tarihinden itibaren bir yıllık süre içerisinde çalışılmasa dahi işçinin sendika üyeliğinin devamı edeceği tartışmasızdır. İş hayatının gerçekleri ve emeklilikten sonra çalışmaya devamı edilmesi gerekliliği karşısında, Konun koyucu burada, işsizliğe benzer bir uygulama kabul ederek, bir yıla kadar çalışılmamasının sendika üyeliğini sona erdirmeyeceğini düzenlemiştir."*[34].

Olayda H'nin işyerinden ayrılması ile birlikte sendika üyeliği hemen sona ermemiştir. Ancak H'nin "dokuma, hazır giyim, deri" işkolunda kurulu bulunan sendikaya üyeliği, "petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç" işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışmaya başlaması ile kendiliğinden ortadan kalkmıştır.

7- Sendika üyesinin, üyelik hukuki ilişkisinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi, örneğin sendika tüzüğüne ve düzenine uymaması veya aidat ödememesi halinde, sendika, tüzüğünde öngörülen disiplin cezalarını uygulayabilir. Bu çerçevede sendikanın üyesi hakkında verilebilecek en ağır ceza, üyelikten çıkarmadır[35].

Sendikanın, sendika düzenine uymayan üyeleri hakkında disiplin yetkilerini kullanabilmesi, kolektif sendika özgürlüğünün bir gereğidir. Zira sendikanın varlık ve faaliyetlerini üyelerine karşı da koruması, bu özgürlüğün kapsamı içerisinde yer alır.

Her ne kadar 6356 sayılı Kanunda açıkça ifade edilmiş olmasa da sendika üyeliğinden çıkarma kararlarının kanun ve sendika tüzüğü hükümlerine uygun olarak

---

[33] **Şahlanan**, Sendikalar, 156; **Tuğ**, 126; **Okur**, 6356 Sayılı, 91.
[34] Y22HD., 9.6.2014, 15387/16184, **Çil**, 2014-2016 Kararları, 1091-1095.
[35] **Şahlanan**, Sendikalar, 197.

alınması gerekir[36]. Tüzükte çıkarma nedenleri olarak, ya aidat ödememe, başka bir sendikaya üye olma, başka bir sendikanın yönetiminde görev alma gibi objektif sebepler liste olarak belirtilebilir ya da ortak çıkarları zedeleyici eylemlerde bulunmak, sendikaya karşı düşmanca davranışlarda bulunmak gibi sübjektif, takdire dayanan genel nedenlere yer verilebilir[37].

Sendika, tüzükte belirtilen çıkarma nedenleri ile bağlıdır. Bunlar dışında başka nedenlere dayanılarak üyenin sendikadan çıkarılması mümkün değildir. Ancak öğretide tüzükte çıkarma nedenleri sayılsa bile, hakkaniyet kurallarına göre bir üyenin artık sendikada kalmasının istenemeyeceği derecede haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde, bu nedenler tüzükte çıkarma nedeni olarak sayılmasa da, genel kurulun TMK. 67/3'ye göre üyeyi sendikadan çıkarabileceği kabul edilmektedir[38]. Bu olasılıkta hangi nedenlerin *haklı neden* olarak kabul edileceği, her somut olayda değerlendirilmelidir.

6356 sayılı Kanun üyelikten çıkarma kararı konusunda genel kurulu yetkili kılmıştır (STİSK.19/4). Genel kurul, bu yetkisini bir başka organa devredemez[39].

Sendika üyeliğinden çıkarma kararının alınması, demokratik esaslara ve iyiniyet kurallarına uygun olmalıdır. Sendikadan çıkarma kararının alınabilmesi için, öncelikle üyeye hakkında ileri sürülen disiplin suçunun ne olduğunun bildirilmesi, savunma için gerekli sürenin tanınması ve savunmasının alınması, delillerin değerlendirilmesi gerekir[40]. Ayrıca üyelikten çıkarma kararının verileceği genel kurul toplantısı, kanunda ve sendika tüzüğünde öngörülen yönteme uygun olarak yapılmalıdır.

Çıkarma kararı, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir (STİSK.19/4).

Sendikadan çıkarılan üye, çıkarma kararına karşı *otuz gün* içinde iş davalarına bakmakla görevli yerel mahkemeye itiraz edebilir (STİSK.19/4). Otuz günlük itiraz süresi, hak düşürücü süredir ve mahkeme tarafından kendiliğinden göz önünde tutulur.

İtiraz halinde mahkeme, öncelikle çıkarma nedeni olarak beyan edilen maddi vakıaların (olayların) gerçekleşip gerçekleşmediğini; ardından gerçekleştiğine kanaat getirdiği olayların sendika tüzüğü uyarınca üyelikten çıkarmayı gerektirip gerektirmediğini, tüzükte çıkarma nedeni olarak öngörülen halin gerçekte üyelikten çıkarma için haklı neden teşkil edip etmediğini araştırmalıdır[41]. Kısaca mahkeme, sendikadan çıkarma kararını sadece şekil ve ispat bakımından değil, her yönden incelemelidir[42]. Mahkeme, uyuşmazlığı *iki ay* içinde kesin olarak karara bağlamak zorundadır (STİSK. 19/4).

Sendika üyeliği, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (STİSK.19/4). Buna göre, çıkarma kararına itiraz edilmemişse otuz günlük itiraz süresinin bitiminde,

---

36 **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 199.

37 **Tuncay**, İşçi Sendikası, 275, 276; **Eyrenci**, Sendikalar, 127; **Tuğ**, 148; **Okur**, 6356 Sayılı, 98.

38 **Tuncay**, İşçi Sendikası, 281; **Şahlanan**, Sendikalar, 199; **Eyrenci**, Sendikalar, 128; **Tuğ**, 148; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 199;.

39 **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 199; **Okur**, 6356, 97 vd.; **Sur**, Toplu İlişkiler, 154; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 57; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, 40; **Çöldemli**, 146.

40 HGK. 10.3.1958, 3913/1264, TİK, C.I.II, S.7-8, **Sur**, Toplu İlişkiler, 148, dn.316; **Tuncay**, İşçi Sendikası, 287, 288; **Eyrenci**, Sendikalar, 128; **Şahlanan**, Sendikalar, 201; **Erkul**, Sendikalar, 97; **Tunçomağ/Centel**, 311; **Okur**, 6356 Sayılı, 100.

41 **Şahlanan**, Sendikalar, 205; **Tuncay**, İşçi Sendikası, 304-306.

42 **Eyrenci**, Sendikalar, 130; **Tuğ**, 152; **Sur**, Toplu İlişkiler, 154; **Okur**, 6356 Sayılı, 101.

itiraz edilmişse mahkemenin çıkarma kararını tasdik etmesiyle birlikte üyelikten çıkarma kararı hüküm doğurur. Ancak mahkeme itirazı haklı bulursa, bu durumda üyelik çıkarma kararı dikkate alınmaksızın kesintisiz devam etmiş olacaktır.

Olayda çıkarma kararı disiplin kurulu tarafından verilmiştir. Oysa STİSK.19/4, çıkarma kararının genel kurulca verileceğini hükme bağlamıştır. Genel kurulun bu yetkisini, bir başka organa devretmesi de mümkün değildir. Dolayısıyla, K'nın üyelikten çıkarılmasına ilişkin disiplin kurulu kararı "yok" hükmündedir[43].

8- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, "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 (STİSK.25/2). 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 çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz" (STİSK.25/3)[44].

Görüldüğü üzere sendikaya üye olan işçiler ile olmayan işçilere veya farklı sendikalara üye olan işçilere ve sendikal faaliyete katılan işçilere yönelik olarak işverenin iş ilişkilerinin devamı süresince çalışma koşulları bakımından farklı işlemde bulunması yasaklanmıştır[45]. Böylece sendika üyeliği güvence altına alınmıştır. Bu düzenleme, İş Hukukunda işverenin işçilerine eşit davranma borcunun sendika özgürlüğü bakımından somutlaşmış halidir[46]. Buradaki yasak, haklı olmayan ve gerçeğe dayanmayan ayrımcılık yasağıdır[47]. Sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasında mutlak eşitlik sağlanması anlamına gelmez.

İşverenin sendikal ayrımcılık yapması hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere *sendikal tazminata* hükmedilir (STİSK.25/4).

Sendikal tazminat sadece sendikaya üyelik ve sendikal faaliyet yüzünden işçinin işveren tarafından işten çıkarılması halinde değil, her türlü sendikal ayrım halinde de uygulama alanı bulur[48].

İşçinin sendikal ayrıma uğradığı iddiasıyla sendikal tazminat isteminde bulunabilmesi için iş güvencesinin kapsamında olmasına gerek yoktur.

---

[43] **Tuncay**, İşçi Sendikası, 285.

[44] Geniş bilgi için bkz. Fatih **Akın**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 11 ve Uygulamalarında Sendikal Haklar, İstanbul 2017, 1:7 vd.

[45] Geniş bilgi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, İşçinin İş İlişkilerinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrıma Karşı Korunması, SÜHFD., C.5, S.1-2, Konya 1996, 103 vd; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 60; Halûk Hâdi **Sümer**, Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının Sendikal Güvenceler Bakımından Getirdiği Yenilikler, Hukuk Biliminin Güncel Sorunları III. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, C.2, Ankara 2012, 403 vd.; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 158.

[46] Halûk Hâdi **Sümer**, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, 95.

[47] **Tunçomağ/Centel**, 313.

[48] "Sendikal tazminat talebinin kabulü için sözleşmenin davacı tarafından feshedilmeme koşulu aranmış değildir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi açıkça, sendikaya üye olup olmama bakımından işçiler arasında bir ayrım yapılmasını kabul etmemiş ve bunu da son fıkrasında yaptırıma bağlanmıştır", Y9HD, 9.4.1996, 38298/7481, YHİM, Ağustos 1996, 1270; YHGK., 16.5.2007, 272/282, (Uyap Mevzuat), 23.6.2008.

Sendikal nedene ayrıma uğradığını ileri süren işçi, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür (STİSK.25/7).

Olayda işverenin sendikaya üye olan M'yi sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, ona en ağır işleri yaptırması sendikal nedenle ayrımcılıktır. M, sendikal tazminat isteminde bulunabilir.

9- İşveren işe alma ve çalışma koşulları konusunda olduğu gibi, bir sendikaya üye olan işçilerle, olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalıştırmaya son verme bakımından da herhangi bir ayrım yapamaz (STİSK.25/2)[49]. Ayrıca; işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyon faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamazlar (STİSK.25/3). Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin onayı ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli neden olarak kabul edilemez (İşK.18/a).

Sendikalı-sendikasız işçiler açısından üyelik güvencesini düzenleyen STİSK. 25/1 hükmüne aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine konulan hükümler TBK.27 gereğince hükümsüzdür[50]. Ancak hemen belirtmek gerekir ki; bu durumda sözleşmenin tamamı değil; bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyen hükümler geçersizdir.

İşçilerin sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmaları yani sendikaya üye olmaları veya olmamaları ya da sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle işveren tarafından sözleşmelerinin feshedilmesi, *sendikal nedenle fesih* ve işçinin bu durumda hak kazandığı tazminat ise öğretide *sendikal tazminat* olarak isimlendirilir[51].

---

[49] "Dava, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiği belirtilerek, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda açıkça düzenlenmese de ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinde "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir" kuralı olsa da iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin deneme süresi içinde de olsa sendikal nedenle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde. Uluslararası ve Anayasanın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve iş sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir. Mahkemece davacı tarafa sendikal nedenle fesih iddiasına ilişkin ispat yükünün kendisinde olduğu hatırlatılarak 25. maddenin 6 ve 7. fıkraları kapsamında tarafların delilleri toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.", Y9HD., 15.9.2014, 21141/26665 *www.*kazanci.com (10.3.2015); "Somut olayda davacı iş sözleşmesinin sendikal nedene dayandığını iddia etmektedir. Davacı taraf şirketin genel müdür yardımcısı ile davalı şirketin Ataköy mağazası müdürü arasında geçen 19.03.2013 tarihli elektronik posta yazışmasını sunmuştur. Söz konusu yazışma içeriğinde bir kısım mağazalarda yaklaşık 60 sendikalı çalışan olduğu, bunların isimlerinin öğrenilmesinin istendiği görülmektedir. Nitekim bu elektronik posta yazışmasından sonra işyerinde sendikalı oldukları tespit edilen işçilerin çıkarılmaya başlandığı, Dairemizce aynı gün temyiz incelemesi yapılan emsal dosyalar da gözetildiğinde ilk sendikalı işçi çıkarılmının 25.03.2013 tarihinde yapıldığı, 10.05.2013 tarihine kadar çok sayıda sendikalı işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, fesih gerekçesi olarak ekonomik nedenlerin gösterildiği ancak aynı ve benzer unvanlarda işçi alındığı, alınan işçilerin sendikalı olmadığı, bu tarih aralığında sendikalı olmayan başka işçilerin de iş sözleşmeleri feshedilmişse de, anılan elektronik posta yazışması, çıkarılan sendikalı işçi sayısı ve davacı tanık anlatımları dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayandığının anlaşıldığı bu nedenle tazminatın 5356 sayılı Kanun m.25 uyarınca belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 16.10.2014, 24995/29938, *www.*kazanci.com (10.3.2015).

[50] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 781.

[51] Geniş bilgi için bkz. **Sümer**, Sendikal Nedenlerle, 61 vd.; Mehmet Onat **Öztürk**. İşçinin Sendika Özgürlü-

İşçinin sendikal nedenle feshe karşı korunması, işçinin sendika özgürlüğünün sağladığı hakları kullanmasının sonucu olarak sözleşmesinin feshedilememesi, bu nedenle sözleşmesi feshedildiği takdirde ise, işe iade de dâhil olmak üzere etkin hukuki çözüm yollarının sağlanmasıdır[52]. Bu açıdan, işçinin sendikal nedenle feshe karşı korunması, genel iş güvencesine ilişkin kuralların sendika özgürlüğü açısından somutlaşmasından ibarettir.

Sendikal nedenle fesih, işverenin fesih hakkını işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını önlemek amacı ile kullanması nedeniyle fesih hakkının kötüye kullanılmasının başlıca örneklerinden birisidir[53].

Yargıtay'a göre bir feshin sendikal nedenle fesih olup olmadığının belirlenmesinde şu ölçütler dikkate alınmalıdır:

> *"Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanıp bağıtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir."*[54]

Yargıtay böylelikle iş ilişkisi süresince bilinen olaylardan ve bu olayların kronolojisinden işverenin iş sözleşmesini feshederken gerçek iracesinin ne olduğunu tespit etmeyi amaçlamıştır.

Yargıtay'ın sendikal nedenle feshe ilişkin olarak verdiği kararlardan bazıları şunlardır:

> *"Dosya içeriğine ve özellikle davacıların tanık anlatımlarına göre sendikal örgütlenmede öncü oldukları, sendikal faaliyetlerde bulunmaları üzerine işten çıkartıldıkları, feshin sendika üyeliğinden çok sendikal faaliyetler sebebiyle gerçekleştiği, iş yerinde halen sendika üyesi işçiler varsa da sendikal faaliyetler sebebiyle fesih baskısı karşısında bazı işçilerin sendika üyeliğinden istifa ederek çalışmaya devam ettikleri, davacının iş sözleşmesinin sendikal faaliyetlere öncülük yapması sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır."*[55]

Yargıtay yukarıdaki kararında sendikal örgütlenmede öncü rol oynadıkları için iş sözleşmesi feshedilen işçi açısından feshin sendikal nedene dayandığını haklı olarak hüküm altına almıştır.

Yargıtay'ın sendikal nedenle fesih açısından ortaya koyduğu ölçütlerden birisi de işyerinde çalışan, sendikaya üye olan ya da olmayan, iş sözleşmesi sona erdirilen

---

günün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 217 vd.; Ş. Esra **Baskan**, İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanun'un Getirdiği Yeni Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30, 77 vd.; Alpkekin Burak **Boydak**, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi, Ankara 2019, 99 vd.; Hatice Esra **Saltoğlu Arap**, İş Akdinin Sendikal Nedenle Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131, 46 vd.

52 Haluk Hadi **Sümer**, İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.2, İstanbul 2011, 1623 vd.

53 Fuat **Bayram**, Sendikal Fesih Karinesi, Legal İHSGHD., 2006/12, 1224.

54 Y9HD., 27.1.2016, 26128/2083, www.kazanci.com (1.8.2017); Y9HD., 11.04.2019, 3359/8561.

55 Y9HD., 27.1.2016, 27870/2122, www.kazanci.com (1.8.2017); Y9HD., 27.1.2016, 36524/2060.

ve yeni işe alınan işçilerin sayılandır. Yüksek Mahkeme, bu sayılardan hareketle bir feshin sendikal nedenle yapılıp yapılmadığını belirlemektedir:

> *"Somut olayda dosya içeriğine göre davacı ile birlikte üç yüze yakın işçinin 07.07.2013 tarihinden önce Türkiye Maden İş Sendikasına üye oldukları anlaşılmaktadır. Daha sonra 2013 yılı Temmuz ve Ağustos ayı içerisinde davalı işverenin sendika üyeliğini istememesi neticesinde ikiyüzdoksandokuz işçi sendika üyeliğinden istifa etmiştir. Ancak sendika üyeliğinden istifa etmeyen ve davacının da içinde bulunduğu yetmiş dört işçi işten çıkarılmıştır. Davalı işveren tarafından işyerine yeni alınan yetmiş dokuz işçinin sendika üyesi olmadan çalışmaya devam ettikleri de dosya kapsamı ile sabittir."*[66].

Yargıtay, bir başka kararında da sendikal etkinliklerde görev alan işçinin görev yerinin değiştirilmek istenmesi ve işçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin fesih nedenini, sendikal neden olarak belirlemiştir:

> *"... çalıştıklarını davacının sendikal faaliyetlerde kendilerini bilgilendirdiğini, davacının sendikal sebeplerle işten çıkarıldığını Gebze'de iş az olmamasına rağmen iş açığını gerekçe göstererek Terme'ye görevlendirildiğini ancak davacının kabul etmediğini ve işten çıkarıldığını sendikal faaliyetlerin önünü kesmek için bu şekilde karar verildiğini beyan etmişlerdir. Dosyadaki deliller, davacının sendikaya üyelik tarihi, fesih tarihi ve davacı tanıkların anlatımları değerlendirildiğinde davacının iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayandığı sabittir."*[67].

Sendikal nedene fesihten söz edebilmek için sendikaya üye olan işçilerin tamamının iş sözleşmelerinin feshedilmiş olması gerekli değildir. Yargıtay verdiği bir kararda sendikaya üyelik konusunda öncü olan kişilerin iş sözleşmelerinin feshini, haklı olarak sendikal nedenle fesih olarak kabul etmiştir:

> *"Mahkemece sendika üyesi olduğu halde işyerinde çalışmaya devam eden işçiler olduğu gerekçesiyle feshin sendikal nedene dayanmadığı kabul edilmiş ise de, sendikal nedenin varlığı için işyerinde sendikaya üye olan tüm işçilerin işine son verilmesi gerekmemektedir. Sendikal faaliyeti ve sendikanın yetki almasını önlemeye yönelik öncü konumunda olan davacı dâhil 6 işçinin iş akdine sendikaya üye olmalarından kısa bir süre sonra son verilmesi sendikal nedenin varlığını ortaya koymaktadır. Mahkemece feshin sendikal nedene dayalı olduğunun kabulü yerine yanılgılı değerlendirme ile sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiş olması hatalıdır."*[68].

Yargıtay aynı doğrultuda bir başka kararında isabetli olarak bir işçinin sendika üyeliği konusunda işyerindeki arkadaşları ile toplantı gerçekleştirmesi sonucunda iş sözleşmesinin feshini sendikal neden olarak kabul etmiştir:

> *"... davacının iş akdinin sendika üyeliği konusunda iş yeri arkadaşları ile toplantı gerçekleştirmesi sonucu feshedildiği anlaşıldığından, mahkemece feshin sendikal nedene dayanmadığı yönündeki kararı hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."*[69].

---

66 Y22HD., 22.2.2016, 2621/4557, www.kazanci.com (1.8.2017).
67 Y9HD., 21.1.2016, 34866/1495, www.kazanci.com (1.8.2017).
68 Y7HD., 5.5.2016, 3547/10167, www.kazanci.com (1.8.2017).
69 Y9HD., 30.5.2016, 31887/12708, www.kazanci.com (1.8.2017); Y9HD., 11.10.2017, 23455/15415; Y9HD., 30.5.2016, 5335/12713; Y9HD., 30.5.2016, 31977/12709; Y9HD., 30.5.2016, 3003/12711; Y9HD., 30.5.2016, 4761/12712.

OLAY 28

Yargıtay'ın verdiği bir kararına göre iş sözleşmesi ile işverene işyeri değiştirme yetkisi verilmiş bile olsa bu yetki sendikal nedenle kullanılamaz. Böyle bir durumda işyeri değişikliği önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshi halinde sendikal nedenle fesih söz konusu olur.

> *"... iş sözleşmesindeki naklin kabulüne dair düzenlemenin işyerinde sendikal faaliyetin son bulması ve iş akdinin feshini sağlamak için uygulamaya konulduğu bu sebeple yönetim hakkının kötüye kullanıldığı, görevlendirmeyi kabul etmeyen davacının iş akdinin son bulması gibi bir niyetinin olmadığı, aksine davacı tanıklarının beyanı ile sabit olduğu üzere nakli kabul etmeyen davacının işyerinde çalışmaya devamı etmek istediği, yasal haklarının ödenmesini istediğine dair şerhin ise davacıya görevlendirmeyi kabul etmediği takdirde iş akdine son verileceğinin bildirilmiş olması sebebiyle düşülduğü ve tüm dosya kapsamında iradesi fesada uğradığı anlaşılan işçinin bu beyanına itibar edilemeyeceği, tüm bu sebeplerle feshin geçersiz olduğu ve sendikal sebeplerle yapıldığı anlaşıldığından davanın kabulü yerine reddi hatalıdır."*[60].

Sendika özgürlüğü işçinin dilediği sendikayı seçme özgürlüğünü de kapsar. Bu nedenle işçinin işveren tarafından kendisine dayatılan sendikaya değil bir başka sendikaya üye olması nedeniyle sözleşmenin feshi halinde, sendikal nedenle fesih söz konusu olur. Yargıtay'ın verdiği bir karara göre;

> *"... feshin davalı işverenin desteklediği sendikaya üye olunmaması, istenilmeyen sendikaya üyeliği sebebiyle yapıldığı ve feshin sendikal nedene dayandığı anlaşılmakla sendikal tazminat talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup davacı temyizi yerindedir."*[61].

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesine göre, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin saptanması hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Yargıtay isabetli olarak işçinin süresi içerisinde işe başlatıldığı gerekçesiyle sendikal tazminata hükmetmeyen yerel mahkeme kararını bozmuştur:

> *"... davacı dava dilekçesinde 6356 Sayılı Yasaya uygun olarak işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat talebinde bulunduğu halde talebin davacının süresinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içerisinde başlatılmamasına bağlı kılınarak hüküm kurulması da doğru bulunmayıp ayrı bir bozma nedenidir."*[62].

Sendikal nedene fesih, sadece işçinin sendikaya üye olması ya da üyelikten çekilmesine bağlı bir sonuç değildir. Sendika üyesi olmayan bir işçinin sendikal etkinlikte bulunduğu için iş sözleşmesinin feshi de sendikal nedenle fesih olarak kabul edilir. Yargıtay da verdiği bir kararında bu hususu hüküm altına almıştır:

> *"Somut olayda, mahkemenin gerekçesinde de belirttiği üzere davacı fesih tarihi itibariyle sendika üyesi değildir. Ancak iş akdinin sendikal sebeple feshedildiğinin kabulüyle sendikal tazminata hükmedilebilmesi için işçinin sen-*

---

60 Y7HD., 25.2.2017, 39325/4365, www.kazanci.com (1.8.2017).
61 Y7HD., 9.3.2016, 39999/5894, www.kazanci.com (1.8.2017).
62 Y9HD., 25.2.2016, 39134/4350, www.kazanci.com (1.8.2017).

dika üyesi olması gerekmemektedir. Sendikal faaliyetlerde bulunması sebebiyle iş akdinin feshedilmesi halinde de sendikal sebeple fesih söz konusudur."[63].

Yargıtay sendikalararası çekişmeye işverenin de dâhil olması ve davacı işçinin iş sözleşmesinin bu çekişme nedeniyle feshedilmiş olmasını, sendikal nedenle fesih olarak kabul etmiştir:

"Bu kapsamda mevcut delil durumu itibariyle; davalı işyerindeki sendikal faaliyete ve sendikalar arasındaki çekişmeye davalı işverenin dâhil olduğu açıktır. Fesih için neden göstermeyen, sendikalararası çekişmeye dâhil olan davalı işverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği açık olup, sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklandığını söylemek yerinde değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminatın kabulu gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır."[64]

Somut olayda işçi işyerinde üç aydan bu yana çalışmaktadır. Bu nedenle iş güvencesi kapsamı dışıncadır. Acaba iş güvencesi kapsamı dışında kalan bir işçi iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği gerekçesi ile işe iade davası açabilir mi?

Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarih ve E. 2013/1, K. 2014/161 sayılı kararı[65] ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "fesih dışında" ibaresi ile 5. fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "18" ibaresinin Anayasaya aykırılığına ilişkin iptal kararından sonra iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinin sonuçları daha da önem kazanmıştır[66]. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında iş güvencesinin kapsamına giren işçiler ile dışında kalan işçiler bakımından sendikal nedenle feshin hukuki sonuçları önemli ölçüde eşitlenmiştir. Anayasa Mahkemesi, 4857 sayılı Kanunun 18. maddesine yapılan atfı iptal ederek, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin de İşK.20 ve 21 hükümlerinden yararlanabilmesinin önünü açmıştır[67].

Yargıtay önüne gelen bir olayda şu kararı vermiştir:

"Anayasa Mahkemesince 6356 Sayılı Kanun'un Sendika Özgürlüğünü Güvence altına alan 25. maddesinin 5. fıkrasında 4857 Savılı İş Kanunu'nun iş güvencesinden yararlanabilmenin şartlarını düzenleyen 18. Maddesine yapılan atıf anayasaya aykırı bulunarak iptal edildiğinden, sendikal sebeple açılan işe iade davalarında sendikal nedenin varlığının tespiti halinde işyerinde 30 veya daha fazla işçi çalıştırılması, işçinin işyerinde en az 6 ay kıdeminin bulunması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve işe iade davası açan işçinin işveren vekili olmaması şartlarına bakılmaksızın işe iade kararı verilebilecek ve sendikal tazminata hükmedilebilecektir. Yukarda belirtildiği gibi sendikal haklar Anayasa Mahkemesi'nin sözü edilen iptal kararından önce dahi en üst normlarca koruma altına alınmış haklardan olup sözü edilen

---

63 Y7HD., 23.3.2016, 41811/6040, www.kazanci.com (1.8.2017).

64 Y9HD., 1.11.2016, 18025/18991.

65 AYM., 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG: 11.11.2015/29529.

66 Geniş bilgi için bkz. Haluk Hadi **Sümer**, İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçinin Sendikal Nedenle Feshe Karşı Güvencesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof.Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Özel Sayı, 2016.

67 **Aktay** Toplu İş Hukuku, 63. Anayasa Mahkemesi kararı öncesi hukuki soruna ilişkin geniş bilgi ve değerlendirmeler için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması), Legal İHSGHD., 2013/10, 7 vd.; Ünal **Narmanlıoğlu**, 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler, Legal İHSGHD., 2014/41, 27 vd.

normlar iç hukuk açısından bağlayıcıdır. Açıklanan nedenle, davacının sendikal sebeple fesih gerçekleştiğini ispat etmesi halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartları oluşmasa dahi işe iade davası açabileceği ve sendikal tazminat isteminde bulunabileceğinin kabulü gerekmektedir. Bu sebeple mahkemenin aksi yöndeki kararı isabetsizdir."[68].

Anayasa Mahkemesi'nin kararı iki açıdan önem taşımaktadır:

Birincisi, 25. maddenin 4. fıkrasında yer alan "fesih dışında" ibaresini iptal etmek suretiyle, iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin sendikal tazminata hak kazanmasına imkân sağlamıştır. Başka bir ifade ile iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde ancak kötüniyet tazminatı isteyebileceği yönündeki tez geçerliliğini yitirmiştir[69].

İkincisi, iptal kararı ile iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçiye kısmi bir güvence sağlanmış ve şçinin İşK.20 hükmüne göre işe iade davası açabilmesi için 18. maddede belirtilen otuz işçi ve altı ay kıdem koşullarının aranması önlenmiştir[70].

İptal kararı sonrasında iş güvencesi kapsamı dışında kalan bir işçi, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek işe iade davası açabilir. Belirtmek gerekir ki, böyle bir davada iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri süren işçi, sendikal nedeni ispat etmekle yükümlüdür. İşveren, iş sözleşmesinin feshini gerektiren herhangi bir çeçerli neden ispat etmek zorunda kalmayacaktır. Mahkeme iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği kanaatine vardığı takdirde işçiyi işe iade edecek, aksi takdirde davayı reddedecektir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin saptanması halinde, işçinin İşK.21'e göre başvurusu, işverenin işe başlatması ya da başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir (STİSK.25/5).

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı öncesinde de Yargıtay iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçilerin sendikal tazminat isteme hakları olduğunu hüküm altına almıştı[71]. Ancak yukarıda belirtildiği gibi Anayasa Mahkemesi kararı, iş güvencesi kapsamı dışında kalan şçinin işe iade davası açabilmesine imkân sağlamıştır.

---

68 Y7HD., 12.5.2016, 44132/10846.

69 **Tuncay Savaş Kutsal**, 117; **Sur**, Toplu İş Hukuku, 59; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 179.

70 **Tuncay Savaş Kutsal**, 117.

71 "Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanıltıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektedir. Farklı ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayrım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, aslında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yükümünün, hak sahibinin yetkililerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini çösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir. Mahkemece 25. maddenin 5. fıkrasının düzenleniş şekli dikkate alınarak iş güvencesi kapsamında kalmayan davacı işçinin sendikal tazminat isteyemeyeceği anlamı yükletilmiş ve gerekçe yapılmıştır. Aslında düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen kuralın aynısıdır. Kurala başkaca bir anlam ve özellikle iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal tazminat güvencesinden yoksun olacağı anlamı yüklenmemelidir. Zira aynı madde de işe alınırken ve iş sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılığa bağlanan yaptırımın, fesih gibi daha ağır sonuçlar doğuran bir haksız fiile (ki sendikal nedenle fesih) uygulanmayacağını düşünmek yukarıda sayılan Uluslararası sözleşmelere, insan haklarına, Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlere, eşitlik ilkesine ve sosyal hukuk devle-

Yargıtay'ın 2016 yılında verdiği bir karar yukarıda ulaştığımız sonuca uygun niteliktedir. Yüksek Mahkemeye göre,

> *"... feshin sendikal nedene dayandığının tespiti halinde feshin geçersiz olduğunun tespiti ile davacının işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedilmesine karar verilmeli, feshin sendikal nedene dayanmadığının tespit edilmesi halinde ise sendikal nedenin varlığının 4857 Sayılı Kanun'un iş güvencesine dair 18 vd maddelerinin uygulanmasının bir istisnası olduğu dikkate alınarak 6 ay kıdem koşulu bulunmayan davacının şimdiki gibi davasının reddine karar verilmelidir."*[42].

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2016 yılında yukarıdaki kararı ile çelişen bir karar vermiştir. İşyerinde beş buçuk aylık kıdemi bulunan ve iş sözleşmesi performans düşüklüğü nedeniyle feshedilen ancak işçinin feshin sendika nedene dayandığını ileri sürdüğü bir olayda işçinin savunmasının alınmamış olması nedeniyle feshin geçersizliğine karar verilmesini uygun bulmuş, sendikal nedenle fesh için eksik inceleme nedeniyle kararı bozmuştur:

---

tinin gereklerine aykırıdır. Kanun koyucunun hangi gerekçeyle olursa olsun, hele insan hakları konusunda farklı davranabileceği, onları daha etkin bir güvenceden mahrum bırakabileceği düşünülmemelidir. Bir iş hukuku kuralının, bu hukuk alanına ait ilkelerden bağımsız yorumlanması da söz konusu olamaz. Kaldı ki maddede ve maddenin gerekçesinde açıkça iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal tazminat isteyemeyecekleri yönünde bir ifade de yoktur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/5 fıkrada yapılan düzenleme ile iş güvencesi kapsamında sayılmayan işçi gruplarının feshe karşı sendikal tazminattan yararlandırılmaması; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Denetim Organlarının (Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi) raporlarındaki değerlendirmelerince açıkça görüleceği üzere "örgütlenme özgürlüğünün teminatına ilişkin genel tutumuna ters düşmektedir. Ayrıca düzenleme iş güvencesi kapsamında olanlar ve olmayanlar arasında doğrudan ayrımcı bir uygulamaya gittiği için de ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırılık teşkil etmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde açıkça düzenlenmese de iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin sendikal nedenle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası ve Anayasanın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve iş sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir. Bu nedenle mahkemenin aksi yöndeki kararı isabetsizdir.", Y9HD., 25.3.2014, 13993/10049, karar metni ve incelemesi için bkz. Derya **Karademir**, Yargıtay'ın "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" ve "İşyerlerinde Kanun Dışı Eylemler" Konulu İlke Kararı Hakkında Gözlem ve Değerlendirmeler, İşveren, Eylül-Ekim 2014, 36 vd.

[42] Y7HD., 12.5.2016, 44132/10846. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2016 yılında yukarıdaki kararı ile çelişen bir karar vermiştir. İşyerinde beş buçuk aylık kıdemi bulunan ve iş sözleşmesi performans düşüklüğü nedeniyle feshedilen ancak işçinin feshin sendikal nedene dayandığını ileri sürdüğü bir olayda işçinin savunmasının alınmamış olması nedeniyle feshin geçersizliğine karar verilmesini uygun bulmuş, sendikal nedenle fesh için eksik inceleme nedeniyle kararı bozmuştur: "Yukarıdaki açıklamalarımız gözetildiğinde, mahkemenin, davacı işçinin 6 ayı bulmayan kıdemi yönünden yapılan değerlendirme ile dava şartının gerçekleştiğinden bahisle işin esasına girilmesi isabetlidir. Keza, davacının savunması alınmadan performans düşüklüğü nedeniyle iş akdi feshedilmiş olup bu durum 4857 SK'un 19/2 maddesindeki açık düzenlemeye aykırılık teşkil ettiğinden ve salt bu neden dahi feshi geçersiz hale getirdiğinden mahkemece feshin geçersizliği yönünde yapılan tespit de yerindedir. Ne var ki; davacı feshin sendikal nedene dayalı olarak yapıldığını iddia etmiş olup mahkemece bu konuda yapılan araştırma hüküm kurmaya elverişli değildir." (Y7HD., 31.3.2016, 45303/7689) Kanaatimce karar isabetsizdir. Zira 6 ay koşulunu yerine getirmeyen işçinin işe iadesi ancak işçinin sendikal nedenin varlığını ispatlamasına bağlıdır. Sendikal nedenin ispatlanamadığı bir olayda işverenin de geçerli nedenin varlığını ispatlayamamış olması feshi geçersiz kılmaz. Başka bir anlatımla iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin sendikal nedenle fesih iddiasıyla açtığı bu davada işverenin geçerli nedeni ispatlama yükümlülüğü yoktur. Zira iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçi açısından işverenin geçerli nedene dayanması zorunluluğu söz konusu değildir. Bu nedenle iş güvencesinin kapsamı dışında kalan bir işçinin iş sözleşmesinin feshini gerektiren geçerli neden bulunmasa bile, mahkeme davayı reddetmelidir[2]. Kısacası iş güvencesinin kapsamı dışında kalan bir işçinin açtığı işe iade davasında işe iade kararı verilebilmesi sadece sendikal nedenin varlığı koşuluna bağlıdır.

"Yukarıdaki açıklamalarınız gözetildiğinde, mahkemenin, davacı işçinin 6 ayı bulmayan kıdemi yönünden yapılan değerlendirme ile dava şartının gerçekleştiğinden bahisle işin esasına girilmesi isabetlidir. Keza, davacının savunması alınmadan performans düşüklüğü nedeniyle iş akdi feshedilmiş olup bu durum 4857 SK'un 19/2 maddesindeki açık düzenlemeye aykırılık teşkil ettiğinden ve salt bu neden dahi feshi geçersiz hale getirdiğinden mahkemece feshin geçersizliği yönünde yapılan tespit de yerindedir. Ne var ki; davacı feshin sendikal nedene dayalı olarak yapıldığını iddia etmiş olup mahkemece bu konuda yapılan araştırma hüküm kurmaya elverişli değildir."[73].

Kanaatimce karar isabetsizdir. Zira 6 ay koşulunu yerine getirmeyen işçinin işe iadesi ancak işçinin sendikal nedenin varlığını ispatlamasına bağlıdır. Sendikal nedenin ispatlanamadığı bir olayda, işverenin de geçerli nedenin varlığını ispatlayamamış olması feshi geçersiz kılmaz. Başka bir anlatımla iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin sendikal nedenle fesih iddiasıyla açtığı bu davada, işverenin geçerli nedeni ispatlama yükümlülüğü yoktur. Zira iş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçi açısından işverenin geçerli nedene dayanması zorunluluğu söz konusu değildir. Bu nedenle iş güvencesinin kapsamı dışında kalan bir işçinin iş sözleşmesinin feshini gerektiren geçerli neden bulunmasa bile, mahkeme davayı reddetmelidir[74]. Kısacası iş güvencesinin kapsamı dışında kalan bir işçinin açtığı işe iade davasında işe iade kararı verilebilmesi, sadece sendikal nedenin varlığı koşuluna bağlıdır. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçi sendikal nedenin varlığını ispatladığı takdirde mahkeme, işe iade ve sendikal tazminata karar verecektir. İşçinin on iş günü içerisinde işe başlamak üzere başvurusu halinde işveren, ayrıca boşta geçen en çok dört aylık süreye ilişkin ücretini ödemek zorunda kalacaktır[75].

İş güvencesi kapsamında yer alan bir işçinin iş sözleşmesinin sendikal bir nedenle feshi hâlinde işçi, İşK.20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin belirlenmesi hâlinde, İşK.21'e göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca İşK.21/1'ce belirtilen iş güvencesi tazminatına hükmedilmez[76]. İşçinin İş Kanununun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez (STİSK.25/5). Belirtmek gerekir ki, işe başlamak üzere başvuruda bulunmayan işçi boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücrete hak kazanamaz[77].

İşçinin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için sözleşmesinin sendikal faaliyete katılmış olması nedeniyle feshedilmiş olması zorunlu değildir. İş sözleşmesi sendikaya üye olduğu için feshedilen işçi de sendikal tazminata hak kazanır[78].

---

[73] Y7HD., 31.3.2016, 4530-7689.

[74] Aynı görüş için bkz. Erdinç **Özkaraca**. Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2016, 237; **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 112.

[75] **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 112.

[76] **Aktay**. Toplu İş Hukuku, 63.

[77] **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 105.

[78] **Sümer**, Sendikal Nedenlerle, 95 vd. Yargıtay başlangıçtaki kararlarında, sendika üyesi olması nedeniyle işçinin işine son verilmesi halinde, STİSK.25/5'de düzenlenen sendikal tazminata değil, İş Kanununda düzenlenen kötüniyet tazminatına hükmedilmesi gerektiği görüşündeydi. Yargıtay'ın son yıllarda verdiği kararlar, bu görüşten döndüğünü göstermektedir: "Olayın cereyan şekline göre feshin davacının bir sendika-

Sendikal nedenle feshin ispat yükünün kimin üzerinde olduğu, 6356 sayılı Kanunun 25/6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.".

Acaba işçinin sendikal nedenin varlığını ispatlaması işverenin aynı fesihte geçerli nedenin bulunduğunu ispatlamasına engel teşkil eder mi? Yargıtay bu sorunun cevabını 2016 yılında verdiği bir kararda şöyle hüküm altına almıştır:

> *"İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz. (Dairemizin 1.12.2008 gün ve 2008/6294 Esas, 2008/32601 Karar sayılı ilamı).*
>
> *Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren geçerli nedeni kanıtlayamadığından, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı yönündeki karar isabetlidir. Ancak davacı, iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğini iddia etmiştir. ... Hatalı değerlendirmeyle fesihte sendikal neden kabul edilmemesi bozma nedenidir."*[79].

Yargıtay 2016 yılında verdiği bir karar da aynı yöndedir:

> *"... davalı işverenin feshin haklı nedene dayandığını ispatlayamadığı, bu sebeple yapılan feshin geçersiz olduğu, tüm dosya kapsamı ve tanık beyanlarına göre yapılan feshin sendikal sebeple yapıldığı anlaşılmakla davacının işe iadesine ve sendikal tazminat talebinin kabulüne karar vermek gerekirken yanılgılı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[80].

Acaba işverenin geçerli nedenin; işçinin de sendikal nedenin varlığını ispatlaması halinde mahkeme nasıl karar verecektir?

İşverenin dayandığı geçerli sebebi ispat etmiş olması halinde acaba işçinin iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasını ispatlayabilmesi mümkün müdür? Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır:

Bir görüşe göre, "İşverenin fesih sebebinin geçerliliğine ilişkin iddiasını karşı iddia ile birlikte değerlendirme sonunda ispat ettiği kabul edilirse, işçinin başka bir fesih sebebinin bulunduğunu ayrıca iddia ve ispat etmesi artık söz konusu değildir."[81].

Diğer bir görüşe göre, "işverenin ispat yükünün öncelik taşıyacağı, işverenin fesih nedeninin geçerliliğini ispat etmiş olması durumunda, işçinin m.20/II cümle 2 uyarınca başka bir fesh nedeninin bulunduğunu ispat etmesinin artık gereksiz hale geleceği yönündeki görüşün isabet derecesi tartışmaya açıktır. Her şeyden önce, yar-

---

ya üye olması veya olmaması sebebine dayandığının kabulü gerekir. Ntekim mahkemede feshin bu sebebe dayandığını ayrıca kabul etmiş bulunmaktadır. Böyle olunca olayca uygulanacak Kanun hükmünün 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin sondan bir önceki kötüniyet tazminatını düzenleyen hükmü değil, olay tarihi itibariyle 25.5.1987 tarih ve 3449 sayılı Kanunla değiştirilen 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5 ve son fıkrası hükümleri olması gerekir. Bu yasa hükmünün uygulanması için ayrıca sendikal faaliyette bulunma söz konusu olmayıp bir sendikaya üye olma şartı yeterlidir.", Y9HD., 1.11.1990, 11647/11864 Çimento İşveren, Ocak 1991, 40. Aynı doğrultuda, 2.6.1992, 353/5987, Çimento İşveren, Eylül 1992, 37, 38.

[79] Y9HD., 24.3.2016, 8784/7250.

[80] Y9HD., 30.3.2016, 2898/7851.

[81] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 541.

gılama aşamasında ispat yükü belli bir bütünlük oluşturur; dolayısıyla bunu mutlak anlamda parçalara bölüp öncelik sıralamasını belirlemek olanaklı değildir. Çünkü son aşamada tarafların sunduğu delillere göre yargıç bir karar verecektir. Örneğin konumuzla bağlantılı olarak, işverenin fesih işlemine performans yetersizliğini gerekçe göstermesi ve bunu ispatlaması halinde de işçi, performans yetersizliğinin varlığına rağmen, somut olayda asıl nedenin bu olmadığı, gerçek nedenin sendikal faaliyete dayandığını delilleriyle ortaya koyduğunda, mahkeme bu hususu da dikkate alarak bir hüküm tesis edecektir"[32].

Yargıtay'ın bir kararına göre vakıalar hâkim tarafından takdir edilecektir. Başka bir ifade ile işverenin geçerli nedeni ispatlaması, işçinin sendikal nedeni ispatlaması önünde engel değildir:

> *"İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverendedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayanoğını iddia etmesi ve bunu ispatlaması; işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.*
>
> *Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür."*[33]

Kanaatimce, işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshinde görünüşte bir geçerli neden bulunmakla birlikte işverenin gerçek iradesinin (saiki) sendikal neden olması mümkündür. Örneğin işçinin performansında bir düşüş olmakla birlikte, işveren bunu gerekçe göstererek sendikal örgütlenme çalışmalarına katıldığı için iş sözleşmesini feshetmiş olabilir. Bu nedenle işveren geçerli nedeni ispatlamış bile olsa, işçinin sendikal nedeni ispatlamasına olanak tanınmalı ve hâkim bütünü değerlendirerek karara ulaşmalıdır.

Sendikal tazminatın asgari miktarı, işçinin bir yıllık ücretidir[34]. Hâkim tarafından bu miktarın üstünde tazminata hükmedilebilmesi mümkün olduğu gibi, toplu iş

---

[32] Ali **Güzel**. İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, 96, 97. Aynı görüş için bkz. Mehmet **Uçum**. İş Güvencesi Kapsamında Fesih bildirimine İtiraz ve Geçersiz Feshin Sonuçları, Legal Hukuk Dergisi, Eylül 2003, 2222; **Bayram**. 1226; Muhammet **Özekes**. İş Kanunu'nun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, 511 vd.

[33] Y7HD., 27.1.2016, 36060/1476. www.kazanci.com (1.8.2018); Y9HD., 21.12.2017, 3579/21918: Aksi yönde bir kararda, Yargıtay işverenin dayandığı sebebin geçerli bir sebep olduğunu hüküm altına almış ve yerel mahkemenin sendikal tazminat kararını bozmuştur: "Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde forklift operatörü olarak çalıştığını, müvekkilinin ve arkadaşlarının 2013 yılı başlarında davalı işyerinde sendikal örgütlenmeye gittiklerini, bir süre sonra ağaç iş sendikasına üye olduklarını, sendika üyesi davacı ve arkadaşlarının işyerinde işlerini aksatmadıklarını, işverenin bu süreçte sendikaya üye olan davacı ve arkadaşlarını hoş karşılamadığını, davacının 15.3.2013 tarihinde idareye çağrılarak sık sık rapor alması, performans düşüklüğü sebepleri ile iş akdinin feshedildiğini, iş akdinin feshinin asıl amacının sendikal örgütlenmeyi kırmak olduğunu iddia ederek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir .... Somut olayda, davalı iş yerinde forklift operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, sık sık rapor alması ve iş akışını sekteye uğratması gerekçesi ile feshedilmişti: Dosya kapsamından davacının, 2012/1. ay ile 2013/3. ay arasında farklı farklı branşlardan toplam 43 gün rapor kullandığı ve böylece davacının iş yerinde iş akışını olumsuz etkilediği, davalı işverenliğin davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.", Y9HD., 2.3.2015, 3521/8561, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 327.

sözleşmelerinde de daha yüksek miktarda tazminat öngörülebilir[85]. Hâkimin bir yılın üzerindeki sendikal tazminata nasıl hükmedeceği STİSK'da düzenlenmemiştir.

Yargıtay sendikal tazminatın miktarının belirlenmesine yönelik olarak ölçütler saptamıştır:

> *"Sendikal nedene dayalı fesihlerde sendikal tazminatın en az 1 yıllık ücret tutarında belirleneceği ifadesiyle alt sınır belirlenmiş ancak üst sınır açık bırakılmıştır. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak belirlenmiş işe başlatmama tazminatı bakımından uygulanan kıdem sürelerinin sendikal nedene dayalı olarak, sendikal tazminatın belirlenmesinde de kıyasen 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıllık ücret tutarında. 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 1 yıl 1 ay, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 1 yıl 2 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın belirlenmesinin hakkaniyete uygun bir çözüm olacağını öngörmektedir."*[86]

Kanaatimce, Yargıtay'ın sendikal tazminat miktarının saptanmasına yönelik olarak ölçüt belirlemesi yerinde değildir. Eğer böyle bir ölçüte gerek olsaydı, kanun koyucu bunu hüküm altına alırdı. En az bir yıllık ücret ibaresi ile hâkime takdir yetkisi verilmiştir. Hâkim, bu yetkisini, her somut olayın özelliğine göre kullanmalıdır. Hâkimin takdir yetkisini nasıl kullandığı ise Yargıtay'ın denetimine tabidir. Kararda öngörülen kıdem ölçütü ise hâkimin olaya yönelik takdir yetkisini bütünüyle ortadan kaldırmaktadır[87].

Yargıtay bir başka kararında ise işçinin dava dilekçesinde işe başlatılmaması halinde bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat talebinde bulunmuş olması nedeniyle, taleple bağlılık dikkate alınarak işçinin işe başlatılması halinde bu tazminata hak kazanamayacağına karar vermiştir.

---

84 "Mahkeme feshin sendikal nedenle yapıldığını belirleyerek feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine, iade edilmediği takdirde kendisine bir yıllık ücret tutarında tazminat ödenmesine karar vermiştir.", Y9HD., 24.5.2004, 5027/12404, Legal İHSGHD., 2005/6, 794; Y9HD., 5.10.2004, 132246/21982, Legal İHSGHD., 2005/5, 301; Y9HD., 15.3.2004, 2171/22545, Leçal İHSGHD., 2005/5, 372. "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan feshlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir.", Y9HD., 6.3.2014, 10497/7356 www.kazanci.com (10.3.2015).

85 **Eyrenci**, Sendikalar, 140; **Tuğ**, 195.

86 Y7HD., 25.1.2016, 468/838. Aynı yönde, Y7HD., 15.11.2016, 15500/19467; Y7HD., 20.10.2016, 30087/17042; Y7HD., 6.10.2016, 24265/16034; Y7HD., 25.03.2015, 9209/5525, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 225-229.

87 Yargıtay'ın 7HD., 25.3.2015 tarih ve 9204/5520 sayılı kararını değerendiren **Şahlanan**, kararı somut ölçüler getirmesi açısından isabetli bulmuştur. Yazara göre, "Sonuç itibariyle, yıllık ücretli izin sürelerini belirlemede kullanılan 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesindeki kıdem kademeleri 6356 Sayılı Kanun'un 25'inci maddesindeki işçinin 1 yıllık ücretinden az olmayacak olan sendikal tazminatın artırımlı miktarının belirlenmesinde de ölçü olarak kullanılmasına ilişkin Yüksek Mahkeme kararı isabetlidir.", Fevzi **Şahlanan**, İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II, İstanbul 2016, 341 vd. **Ekmekçi**'ye göre, "Bir davada tarafların mahkemenin ne kadar tazminata hükmedeceğini bilmeleri, farklı mahkemelerde farklı tazminat miktarlarının çıkmaması da son derece önemlidir. Bu nedenle, Dairenin koyduğu bu ölçüt en azından uygulamanın yeknesak olmasını temine yöneliktir ve bu yönü itibariyle olumlu bir adımdır. Hukuki belirsizlik, hükmün doğru uygulanması kadar önemlidir.", Toplu İş Hukuku, 114.

"Ancak Mahkemece, davacının dava dilekçesinde işe başlamak için başvurusu üzerine davalı işveren tarafından süresinde işe başlatılmaması şartına tabi olarak sendikal tazminat talebinde bulunduğu göz ardı edilerek talep aşılmıştır. Sendikal tazminatın davacının talebi de dikkate alınarak yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde 12 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir."[88]

İşçinin İş Kanunu ve diğer Kanunlardan doğan bütün hakları saklıdır (STİSK. 25/9). Dolayısıyla iş sözleşmesi STİSK.25/5 hükümlerine aykırı olarak feshedilen işçi, eğer 1475 sayılı İşK.14'deki koşullar varsa kıdem tazminatına hak kazanır. Bunun gibi, iş ilişkisinin devamı sırasında STİSK.25/1, 2 ve 4 hükümlerine aykırı olarak kendisine hakları verilmeyen işçi, sendikal tazminatla birlikte bu hakların verilmesini de isteyebilir[89]. Ancak sendikal tazminata hükmedilmesi halinde, İşK.17/6'da düzenlenen kötüniyet tazminatı uygulanmaz[90].

Sendikal tazminatın hesabında dikkate alınacak ücret, işçinin son aldığı brüt ve çıplak ücrettir. Dolayısıyla, asıl ücrete ek olarak işçiye sözleşme ve kanun gereğince sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün çıkarlar göz önünde bulundurulmaz ve vergi, sigorta primi gibi kesintiler yapılmadan önceki ücret esas alınır[91].

İşçinin İşK.20–21 hükümlerine göre dava açmaması, ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez (STİSK.25/5). Başka bir ifade ile iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri süren işçi, feshin geçersizliği ve işe iade talepleri olmaksızın doğrudan sendikal tazminat istemiyle de dava açabilir.

İş Kanununun 21. maddesine göre, "Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.". Hüküm ile işe iade davalarının temyiz edilebilmesinin önü kapatılmıştır. Acaba sendikal tazminat talebiyle açılan bir işe iade davasının temyiz edilebilmesi mümkün müdür?

Yargıtay'a göre,

"Sendikal neden iddiasına dayalı fesih bildirimine itiraz davalarında temyiz yolunun açık olduğu kabul edildiğinde, usul veya esastan davanın reddi ve-

---

88 Y7HD., 3.3.2016, 1966/5357. Aynı yönde, Y7HD., 10.2.2016, 36291/2625; Y7HD., 2.3.2016, 40099/5091; Y7HD., 21.3.2016, 40884/6694; Y7HD., 21.4.2016, 158/8919. Uyuşmazlık konusuna ilişkin Yargıtay'ın görüşü öğretide tartışmaya yol açmıştır. Yargıtay'ın 2015 yılında aynı yönde verdiği karar **Şahlanan** tarafından şu gerekçelerle isabetsiz bulunmuştur: "... davacının talebinin o yolda olması nedeniyle, feshin sendikal nedenle yapıldığı sabit olduktan sonra, davacının işe başvuru ve işe başlatmaması şartına bağlı olarak hüküm kurulması isabetli değildir. Kanaatimce konu bir usul hukuku sorunu olarak alınmamalıdır. Zira, feshin sendikal nedenle yapıldığı sabit olduktan sonra, sendikal tazminat, işe başlatmamanın sonucu değil, feshin sendikal nedenle yapılmış olmasının sonucudur. 6356 sayılı kanun döneminde verdiği pek çok kararda, sendikal tazminat konusunda işverenin işe başlatıp başlatmaması şartına bağlı olarak hüküm kurulamayacağına ilişkin kararları da görüşümüzü destekler." Fevzi **Şahlanan**. Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi. İstanbul 2017, 470. Kanaatimce karar medeni usul hukukunun temel ilkeleriyle uyumludur. Hukuk Muhakemeleri Kanunun 26/1. maddesine göre, "Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.". Talepe bağlılığı düzenleyen bu hüküm de emredici niteliktedir ve hâkim açısından bağlayıcıdır.

89 **Şahlanan**, Sendikalar, 133; **Eyrenci**, Sendikalar, 135; **Tuğ**, 194.

90 **Tuncay/Savaş/Kutsal**, 125.

91 **Tuncay/Savaş/Kutsal**, 121.

ya davanın kabulüne rağmen sendikal nedenin reddi hallerinde de istinaf kararlarının kesin olmadığı sonucuna varılabilecektir. Yine davanın ve sendikal nedenin kabulü hallerinde miktar itibarıyla kesinlik sınırına göre temyiz yolunun varlığı kabul edilebilecektir. Bu durum yasa koyucunun "kararların daha kısa sürede kesinleşmesi" ile "Yargıtay'ın iş yükünün azaltılması" yönündeki amacı ile bağlaşmadığı gibi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin son fıkrasına açıkça aykırılık oluşturur. Açıklanan nedenlerle sendikal nedene dayanılmış olsa da, fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararların temyiz yoluna tabi olmadığı sonucuna varılmıştır."[92]

Olayda, işyerince üç aylık kıdemi bulunan ve iş güvencesinin kapsamı dışında olan P'nin sendikal nedenle fesih iddiası ile işe iade davası açabilmesi mümkündür. Hâkim feshin sendikal nedenle olduğuna hükmettiği takdirde sendikal tazminata da karar verir. İşveren sendikal tazminatı P'yi işe başlatsa da başlatmasa da ödemek zorundadır. Bu yüzden P'nin sendikal tazminata hak kazanabilmesi için kararın tebliğinden itibaren on işgünü içinde, işe iadesi için işverene başvurması da gerekmez.

P'nin işe iade talebi olmadan sadece sendikal tazminat için dava açabilmesi de mümkündür (STİSK.25/5). P'nin bu davayı, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde açması zorunlu değildir. İşçi, genel zamanaşımı süresi olan on yıl içinde sendikal tazminat talebiyle bu davayı açabilir (TBK.146)[93].

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür (STİSK.25/6). Dolayısıyla P'nin, bu davada, iş sözleşmesinin sendikal faaliyetlerde bulunduğu için feshedilmiş olduğunu ispatlaması gerekecektir.

10- Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır (STİSK.19/10).

---

[92] Y9HD., 4.9.2018. 7335/15060, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşe İade Talepli Sendikal Tazminat Davasının Temyiz Edilemezliği, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2019/126, 2 vd. Kararı isabetsiz bulan **Şahlanan**'a göre, "Kaldı ki doğrudan sendikal tazminat talebiyle açılmış davaların temyiz edilebildiği halde işe iade istemli sendikal tazminat davasının üstelik de dört aylık işsiz kalınan süre ücreti de dikkate alınırsa daha ağır sonuçları olan bir davadaki kararın evleviyetle temyiz edilebilmesi gerekir (Aynı görüş için Bkz. Bedcaş KAR, İş Yargılaması Usulü, Genişletilmiş Baskı, Ankara, 2019, sh.805)"

[93] **Özkaraca**'ya göre, "Öte yandan, maddedeki sayım tahdidi olmakla birlikte maddece İşK m.5 hükmü özel olarak belirtilmemiş, genel olarak işçi hangi kanuna tabi olursa olsun iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle feshinden kaynaklanan tazminattan söz edilmiştir. İş Kanunu dışında bireysel iş ilişkilerini düzenleyen diğer kanunlarda (Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu) ise eşit davranma ilkesine aykırılıktan kaynaklanan özel bir tazminat düzenlenmemiştir. Bu konuda sadece -İşK m.5 hükmünde de saklı tutulan- iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde uygulanmak üzere STİSK m.25'te öngörülen sendikal tazminat bulunmaktadır. Sendikal fesih de iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshedildiği bir fesih türüdür. Kanun koyucu da bu nitelikte olduğu için İşK m.5'de 6356 sayılı Kanun m.25 hükmünü saklı tutmuştur. Bu tespit ve değerlendirmeler ışığında, başlangıçta farklı düşünmüş olsak da, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde Ek m.3 kapsamında olduğu sonucuna varmaktayız. Sonuç olarak iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinden kaynaklanan (doğrudan) sendikal tazminat talepleri beş yıllık, fesih dışı sendikal ayrımcılık hallerinden kaynaklanan tazminatlar ise on yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır.". Ercüment **Özkaraca**. Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları, Türk İş ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen Sendikal Haklar Sempozyumu (19 Ocak 2019), Ankara 2019, 60.

Hükümde silah altına alınış tarzına yönelik olarak bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle muvazzaf askerliğin yanı sıra manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan, askerliği meslek edinmemiş olan işçinin de sendika üyeliği askerlik süresince askıda kalır[94].

Sendika üyeliğinin askıda olduğu dönemde sendika üyeliğinden doğan hak ve yükümlülükler söz konusu olmaz. Örneğin, işçinin sendika faaliyetlerinden yararlanma, aidat ödeme ve oy verme gibi hak ve yükümlülükleri silah altında bulunduğu süre içerisinde işlemez[95].

11- Sendika üyesinin, üyelikten dilediği zaman serbestçe ayrılabilmesi ve üye kalmaya zorlanamaması bireysel sendika özgürlüğünün gereğidir[96]. AY.51/1'e göre, "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.". 6356 sayılı Kanunda bu husus, "İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz." (STİSK.19/1, 2) hükmü ile ifade edilmiştir.

Bireyin bu özgürlüğü, sendika tüzüğüne veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler ile sınırlandırılamaz ve ortadan kaldırılamaz.

Üyelikten ayrılma hakkının nasıl kullanılacağı, STİSK.19/2 ve 3'te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre sendika üyeliğinden çekilme, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle olur. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi, elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır (STİSK.19/2).

Sendika üyeliğinden çekilme, çekilmek isteyen üyenin yukarıda belirtilen yöntemle açıklayacağı irade beyanıyla gerçekleşir. Bunun için ayrıca sendikanın kabulü gerekli değildir. Sendikadan çekilme hakkı, sendika özgürlüğü gereğidir ve bu nedenle sendikadan ayrılma, sendikaya bir miktar para ödeme koşuluna bağlanamaz[97].

Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren *bir ay* sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik, bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır (STİSK.19/3).

Sendika üyeliğinin sona ermesi için öngörülen bir aylık süre emredici niteliğe sahiptir. Sendika tüzüğüne konulacak hüküm ile bu süre ortadan kaldırılamaz, uzatılamaz veya kısaltılamaz.

Olayda O, bir sendikadan istifa etmiş ve bu sendika üyeliği sona ermeden bir başka sendikaya üye olmuştur. Bu kez, henüz sendika üyeliği sona ermemiş olan önceki sendikaya tekrar üye olmuş ve daha üyeliğini kazanamadığı ikinci sendikadan istifa etmiştir.

---

[94] **Tunçomağ/Centel**, 308; **Şahlanan**, Sendikalar, 192 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 128; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 55.

[95] **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 55.

[96] Nurşen **Caniklioğlu**, İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme, Tühis, Kasım 1997-Şubat 1998, 23; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, 148; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 189.

[97] **Sur**, Toplu İlişkiler, 151.

Yargıtay, 2821 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında böyle bir durumda ilk sendikaya tekrar yapılan üyelik başvurusunu ve sendikanın da tekrar üyeliğe kabul etmesini, henüz üyelik sona ermeden sendikanın da rızası ile çekilme beyanının geri alınması; ikinci sendikadan çekilme beyanını ise üyelik başvurusunun geri alınması olarak yorumlamıştı[98]. Yüksek Mahkemenin görüşü, öğretide de genel olarak benimsenmişti[99].

6356 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelikte[100] de "Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder." hükmüne yer verilmiştir (m.10/5).

Bu durumda Onun Z-İş Sen.'e olan üyeliği hiç kesintiye uğramadan devam etmiş sayılır.

Sonuç olarak, O, 15.1.2015 tarihinde Z-İş Sen. üyesidir ve yetki tespiti açısından bu sendikanın üyesi olarak kabul edilir.

12- Sendika ve konfederasyonların katılma ve birleşmesi, STİSK.22'de düzenlenmiştir. STİSK.22/3'te ise katılma ve birleşmenin sendika üyeliği üzerindeki etkisi hüküm altına alınmıştır. Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar (STİSK 22/3). Katılma halinde Z-İş Sendikasının üyeleri T-İş Sendikasının üyeleri olurlar. Z-İş Sendikası ve T-İş Sendikası birleşmeleri ve H-İş Sendikasını kurmaları halinde, bu sendikaların üyeleri üyeliklerini yitirip H-İş Sendikasının üyeliğini kazanırlar.

Sözü edilen düzenleme, bazı konularda açık değildir. Katılınan veya birleşilen sendikanın üyelerinin otomatik olarak yeni katılınan veya kurulan sendikanın üyesi olacakları anlamı çıkmaktadır. Öğretide bu durumun sendikaya üye olma özgürlüğüne aykırı olduğu, düzenlemeyi katılan veya birleşen sendikaların üyelerinin açık veya örtülü biçimde itiraz etmedikleri takdirde katılınan veya yeni kurulan sendikanın üyesi olacakları şeklinde anlamak gerektiği ifade edilmiştir[101].

13- Sendika üyeliğinin güvencesi iş ilişkisinin devamı sırasında işverenin ayrımcılık teşkil eden davranışlarına ve sendikal nedenle feshe karşı koruma ile sınırlı değildir.

6356 sayılı Kanunun 25/1. maddesine göre, "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.".

---

98 Y9HD., 9.7.1997, 12140/14350, Tekso İşveren, Kasım 1997, 18.

99 **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1997, 196; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1996, 224. Karşı görüşte **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 166 vd.; **Caniklioğlu**, İşçi Sendikası, 32 vd.

100 RG. 9.7.2013/ 28702.

101 **Tunçomağ/Centel**, 305.

Ayrıca toplu iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmelerine işçinin sendikaya üye olmayacağı ya da bir sendika üyesi ise üyelikten çekileceğine ilişkin koşullar konulamaz. STİSK.25/8'e göre, "Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir".

İşveren, iş görüşmeleri sırasında işçiye bir sendika üyesi olup olmadığını ya da işe alındığı takdirde bir sendikaya üye olmayı düşünüp düşünmediğini soramaz. İş görüşmesi yapan kişinin böyle bir soruya cevap vermemesi ya da doğru cevaplamaması iş ilişkisi kurulduktan sonra iş sözleşmesinin feshi açısından bir geçerli ya da haklı neden olarak da kabul edilemez[102].

2821 sayılı Sendikalar Kanunundan farklı olarak 6356 sayılı Kanunda işe girişte üyelik güvencesinin ihlal edilmesinin yaptırımı da düzenlenmiştir. Kanunun 25/4. maddesine göre, "İşverenin (...) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.".

Böylelikle işe girişte sendikal nedenle ayrıma uğrayan işçi açısından hukuki yaptırım ilk kez bir kanun ile düzenlenmiş ve işçinin sendikal tazminat istemesine imkân sağlanmıştır[103].

Henüz işe alınmamış bir işçi açısından sendikal tazminatın hesaplanmasında hangi ücret esas alınacaktır?

Öğretideki baskın görüşe göre eğer taraflar arasında açıkça bir ücret kararlaştırılmış ise sendikal tazminat bu ücrete göre hesaplanmalıdır. Henüz bir ücret belirlenmemiş ise emsal işçi esas alınarak sendikal tazminat miktarı saptanmalıdır. Emsal işçi kavramı İşK.12 hükmü kıyasen uygulanarak belirlenebilir[104]. Buna göre, "Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.".

Olayda bir işçi sendikası üyesi olduğu için işe alınmayan Ö, işverenden sendikal tazminat isteyebilir. Sendikal nedenle işe alınmadığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (STİSK.25/7).

14- Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda davacıya merkez disiplin kurulu tarafından verilen geçici ihraç kararı 3.10.2015 tarihli genel kurulda kabul edilmiş, genel kurulda davacı da hazır bulunmuş ve divan tutanağına göre kendisini savunan bir konuşma yapmıştır. Davacı, geçici ihraç kararının iptali amacıyla dava açmıştır. Yargıtay

---

102 Öner **Eyrenci**, İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 256; Ali **Bulut**, Türk Hukukunda Sendikal Güvenceler, Ankara 2016, 213; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 227.

103 **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 225; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 103.

104 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 109; **Şahlanan**, Sendika Üyeliğinin Güvencesi, 7; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 394; Zeki **Okur**, Sendika Özgürlüğünün Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (4), Kadir Has Üniversitesi Seminer, İstanbul 2014, 159; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 227; **Bulut**, 216.

TMK.83'de düzenlenen genel kurul kararı için öngörülen bir aylık dava açma süresinin geçtiği gerekçesiyle davayı reddetmiştir:

> *"İnceleme konusu davada, genel kurul kararlarının iptali konusunda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 80. maddesiyle atfı ile uygulanması gereken 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 83. maddesinin birinci fıkrasına göre "Toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıda hazır bulunmayan her üye kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her halde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilir." Madde de belirtilen sürenin hak düşürücü süre olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Somut olayda ise, birleşen dava bir aylık hak düşümü süresinden sonra olmak üzere 9.11.2015 tarihinde açıldığından, birleşen davanın da reddine karar verilmesi sonucu itibariyle isabetlidir."*[105]

Kararda maddi hata bulunduğu gerekçesiyle talepte bulunulması üzerine Yargıtay dosyayı yeniden incelemiştir ve yukarıdaki karar kaldırılmıştır. Buna göre,

> *"Somut olayda birleşen dava yönünden, genel kurul kararlarının iptali konusunda, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 80. maddesiyle atfı ile uygulanması gereken 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 83. maddesinin birinci fıkrası gereğince genel kurul tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde açılmadığı gerekçesiyle tenvir itirazlarının reddine karar verilmiş ise de, konunun Dairemizce yeniden değerlendirilmesi neticesinde, "Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması" başlıklı 6356 Sayılı Kanun'un 19. maddesinin dördüncü fıkrasında sendika üyeliğinden çıkarılma kararı ve bu karara itiraz hususunun düzenlendiği, bununla birlikte madde içeriğinde geçici yahut kesin ihraç ayrımı yapılmadığı nazara alındığında somut olayda genel kurulca verilen geçici ihraç kararına itiraz yönünden 6356 Sayılı Kanun'un 19. maddesinin uygulanması gerektiği ve davanın süresinde açıldığı kanaatine varılmıştır. Bu itibarla, Dairemizin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen ilâmının ortadan kaldırılmasına karar verildi. ...*
>
> *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19. maddesinin dördüncü fıkrasına göre "Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir."*
>
> *Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacı vekili, geçici ihraç kararının iptaline dair davanın reddine dair mahkemece verilen kararı temyiz etmiş ise de, 6356 Sayılı Kanun'un 19/4. maddesi uyarınca mahkeme kararı kesin nitelikte olduğundan, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesiyle uygulanmasına devam olunan mülga 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427/1 ve 432. maddeleri hükümlerine göre bu yöne dair temyiz isteminin reddine karar vermek gerekmiştir."*[106].

Sendika, sendika düzen ve disiplinini sağlayabilmek için üyeleri hakkında tüzüğünde öngörülen çeşitli disiplin cezaları verebilir. Bir üye hakkında verilebilecek en

[105] Y22HD., 6.6.2016, 13234/16435.
[106] Y22HD., 10.10.2016, 22557/23017.

ağır disiplin yaptırımı ise üyelikten çıkarmadır. 6356 sayılı Kanun, üyelikten çıkarmanın yöntemi ve bu karara karşı itirazın nasıl yapılacağını hüküm altına almıştır. Buna göre "Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme, iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder." (STİKS.19/4).

Acaba hükümde belirtilen üyelikten çıkarma, sadece kesin çıkarmayı mı kapsar yoksa geçici çıkarma kararı da aynı hüküm kapsamında mı yer alır?

Kanaatimce, Kanun sadece sendika üyeliğinden kesin çıkarmayı düzenlemiştir. 6356 sayılı Kanunun başlığı "Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması"dır. Sendika üyeliğinden geçici çıkarma cezası verilmesi halinde sendika üyeliği sona ermemektedir. Geçici çıkarma ise sendika tüzüklerinde öngörülen bir disiplin yaptırımıdır. Bu yaptırım ile bir anlamda sendika üyeliği, belirli bir süre askıya alınmaktadır. Her ne kadar kanundaki düzenleme ile kesin üyelikten çıkarma amaçlanmış olsa da bireysel sendika özgürlüğünün korunması açısından üyelikten geçici çıkarma halinde de düzenlemenin kıyasen uygulanması gerektiğini kabul etmekte yarar vardır. Böylelikle geçici çıkarma kararı, ancak sendika genel kurulu tarafından alınabilecek ve hükümde öngörülen yöntemle itiraz edilebilecektir. Bu nedenle Yargıtay'ın geçici çıkarmaya ilişkin genel kurul kararına karşı TMK.83'e göre değil, STİSK.19/4'e göre itiraz edilmesine yönelik görüşü isabetlidir.

OLAY 29

SENDİKA KURUCUSU OLABİLME
SENDİKA KURULUŞUNDAKİ EKSİKLİKLER

OLAY

Çeşitli işyerlerinde çalışmakta olan on işçi, *gıda sanayii* işkolunda B Gıda-İş adında bir sendika kurmaya karar vermiş ve gerekli olan belgelerle, 1.6.2014 tarihinde Konya Valiliğine başvurmuşlardır.

Sendika kurucularından bazılarına ilişkin bilgiler şu şekildedir:

A: Bir tuğla fabrikasında işçi olarak çalışmaktadır.

B: Bir konserve fabrikasının Genel Müdürlüğünü yapmaktadır.

C: Bir reçel fabrikasında imalat kısım şefi olarak çalışmaktadır.

D: Bir bisküvi fabrikasında elektrik teknisyeni olarak çalışmaktadır.

E: 17 yaşındadır, evlidir ve bir makarna fabrikasında çalışmaktadır.

F: Gıda işkolunda bir sendikanın üyesidir. Daha sonra B Gıda-İş Sendikasının kurucusu olmuştur.

Valilik tarafından yapılan inceleme sonucunda, sendika kurucularının ikametgâh belgesi ve nüfus cüzdanı örneğini vermediği belirlenmiştir.

Aynı işkolunda faaliyet gösteren A Gıda-İş, B Gıda- İş'in on kurucusunun beşinin kurucu olma niteliğine sahip olmadığı gerekçesiyle, tüzel kişilik kazanmadığının tespitini ve sendikanın kurulmamış sayılmasına karar verilmesini istemiştir.

SORULAR

1- İşçi sendikasının kurulabilmesi için en az kaç kişi gereklidir?

2- A, B, C, D, E ve F'nin gıda sanayii işkolunda kurulacak sendikanın kurucusu olup olamayacaklarını değerlendiriniz.

3- Sendika hangi anda kurulmuştur?

4- Kurucuların Valilik tarafından eksik olduğu bildirilen belgeleri vermemelerinin hukuki sonuçları nelerdir?

5- A Gıda-İş Sendikasının açtığı dava ile B Gıda-İş Sendikasının tüzel kişilik kazanmadığının tespiti ve sendikanın kurulmamış sayılmasına karar verilmesi istemini değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2/1,ğ maddesine göre "Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.".

Hüküm uyarınca işçi sendikasının kurulabilmesi için *en az yedi kişi* gereklidir.

2- İşçi sendikası kurucusu olabilmek için gerekli olan koşullar şunlardır:

- İşçi niteliğine sahip olmak,
- Sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak,
- Fiil ehliyetine sahip olmak,
- Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş ve Kanunda belirtilen suçlardan hüküm giymemiş olmak (STİSK.6).

Olayda haklarında bilgi verilen işçilerin gıda sanayii işkolunda faaliyet gösterecek bir sendikanın kurucusu olup olamayacakları, yukarıdaki koşullar bakımından değerlendirilmelidir:

A: Bir işçinin sendika kurucusu olabilmesi için, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olması gerekip gerekmediği öğretide tartışmalıdır. Zira STİSK işçi sendikası kurucusu olabilmek için gerekli koşulları belirtirken "fiilen çalışıyor olmak" ifadesine yer vermiştir[1]. Öğretide işçinin fiilen çalışıyor olmasının yeterli olduğunu ayrıca o işkolunda çalışıyor olma koşulunun aranmaması gerektiğini ifade edenler olduğu gibi[2] Kanunda açıkça işkolu esasının düzenlenmemesinin bir eksiklik oluşturmayacağını, işkolunda fiilen çalışıyor olma koşulunun halen var olduğunu ifade edenler[3] de vardır.

Sendikaların kurulmasında işkolu esasının aranması, işkolunda faaliyette bulunma koşulunun olması, sendikaların tüzüklerinde faaliyet göstereceği işkolunun yer almasının zorunlu olması, kurucu üyenin sendikanın kurulmasıyla üye niteliğini kazanması, sendikaya üyelik için o işkolunda çalışıyor olma koşulu ve işkolunun değişmesi ile sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi göz önüne alındığında kurucularda işkolunda fiilen çalışıyor olma koşulunun halen var olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle, sendikanın kurulacağı işkolu dışında bir başka işkolunda çalışan işçiler, sendika kurucusu olamazlar.

B: STİSK.2/1-ğ'ye göre, işçi sendikaları, işçiler tarafından kurulur. Bir diğer ifade ile işçi sendikası kurucusu olabilmek için işçi olmak ön koşuldur.

Oysa B, Sendikalar Hukuku açısından işveren vekilidir. Gerçekten "İşveren adına işletmenin bütününü yönetenlere" işveren vekili denilir (STİSK.2/1-e) ve işveren

---

1 2821 sayılı Kanun döneminde bu şart "işkolunda fiilen çalışır olma" şeklinde düzenlenmişti. **Tuğ**, Sendikalar, 59; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 93.

2 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 199; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 95; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, 30; **Sur**, Toplu İlişkiler, 96.

3 **Tunçomağ/Centel**, 279; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 128; **Doğan Yenisey**, İşkolu Esası, 49; **Günay**, İş Yasaları, 755; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, 99; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 52.

vekilleri de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından işveren sayılırlar (STİSK. 2/2). İşletmenin bütününü sevk ve idare ile yetkili kişi olan Genel Müdür B, 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekilidir ve işçi sendikası kurucusu olamaz.

C: İş Kanununa göre işveren vekili niteliğinde olan C, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçidir. Zira 6356 sayılı Kanun, İş Kanununa göre işveren vekili kavramını dar düzenlemiş ve sadece işletmenin bütününü sevk ve idareye yetkili olanları, işveren vekili olarak kabul etmiştir (STİSK.2/1-e). Bu nedenle C, gıda sanayi işkolunda bir işçi sendikasının kurucusu olabilir.

D: STİSK.3/1'e göre; "Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.". Türk Hukukunda sendikaların kuruluşunda meslek esasının değil; işkolu esasının kabul edilmiş olması nedeniyle, kurucu olacak işçilerin, sendikanın kurulacağı işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışıyor olmaları yeterlidir. İşçinin bu işyerinde asıl işte veya yardımcı işte çalışmasının bir önemi yoktur. Yine işin, işyerinin eklentilerinde yahut araçlarında görülmesi, işkolu açısından bir farklılık meydana getirmez[4]. Zira; "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.". Dolayısıyla D'nin gıda sanayi işkolunda bir sendikanın kurucusu olabilmesi için engel yoktur.

E: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda kurucuların fiil ehliyetine sahip olmaları koşulu aranmıştır. Bir kişinin fiil ehliyetine sahip olabilmesi için gerekli unsurlardan birisi de ergin (reşit) başka bir ifade ile on sekiz yaşını tamamlamış olmaktır.

E, evlenmek suretiyle reşit olmuştur. Acaba E, sendika kurucusu olabilir mi? Öğretide bu soruya olumsuz cevap verilmektedir. Baskın olan görüşe göre, kuruculuğa göre daha az ve hafif koşulların söz konusu olduğu üyelikte on beş yaşın doldurulmuş olması koşulu (STİSK.17/1) aranırken kuruculukta Türk Medeni Kanununun belirtilen hükümlerine göre, on sekiz yaşından daha küçük yaştakilerin kurucu olabileceğini kabul etmek zordur[5]. Biz de bu görüşü paylaşıyoruz.

F: Bir sendikaya üye olan işçinin başka bir sendikanın kurucusu olup olamayacağı sorunu, 6356 sayılı Kanunda düzenlenmemiştir. Öğretice bir görüşe göre sendika üyesi olan bir kişinin bir başka sendikanın kurucusu olmasına ilişkin Kanunda bir yasak yoktur[6]. Bir başka görüşe göre sendika kurucusu aynı zamanda o sendikanın üyeliğini de kazanır. Kanunda aynı zamanda aynı işkolunda birden çok sendika üyeliği yasaklanmıştır. Bu nedenle bir sendika üyesinin aynı işkolunda bir başka sendikanın kurucusu olabilmesi mümkün değildir[7].

Kanaatimce, işçi aynı işkolunda bir işyerinde çalışıyor ise onun hem bir sendikada üye, hem de bir başka sendikada kurucu olabilmesi mümkün değildir. Ancak aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi-

---

4 **Ekonomi**, İşkolu Esası, 34. 35.

5 **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 821; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 201; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 93, dn.177; **Şahlanan**, Sendikalar, 39; **Başbuğ**, Toplu İş İlişkileri, 98; **Esener Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 127, dn. 399. Karşı görüş için bkz. **Demir**, İş Hukuku, 426; **Tuncay Savaş Kutsal**, 54; **Sur**, Toplu İlişkiler, 95, dn. 209; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, 29.

6 Ünal **Narmanlıoğlu**, "Aynı İşkolunda Aynı Zamanda Birden Fazla Sendikaya Üye Olmayı Yasaklayan Sendikalar Kanunu'nun 22. Maddesi, Sendika Üyeliği Devam Eden Bir İşçinin "Kurucu" Olmasına Engel Midir?", Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, Ankara 1998, 570-572.

7 **Çoldemli**, 60.

nin, hem bir sendikada üye hem de aynı işkolunda bir başka sendikada kurucu olmasına engel yoktur.

3- Sendikalar tüzüğünü ve kurucuların kurucu olabilme koşullarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanlarını dilekçelerine ekleyerek sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine verirler (STİSK.7/1). Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder (STİSK.7/2).

Sendikalar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleri ile tüzel kişilik kazanırlar (STİSK.7/1). Bu husus, Türk Hukukunda sendikaların kuruluşuna hâkim olan *serbest kuruluş ilkesi*nin bir sonucudur. Gerçekten AY.51/1 ve STİSK.3/1'e göre, "sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilirler". Bu nedenle sendika ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanabilmesi için, hiçbir makamın takdiri (izin sistemi) veya yetkili bir makamın sendika ve konfederasyonların tüzüklerinin kanuna uygunluğunu denetlemesi (normatif sistem) söz konusu değildir[8].

Sendikaların kuruluşu ile tüzel kişilik kazanması aynı zamanda olmaktadır. Dolayısıyla sendikalar tüzük ve diğer belgelerin kurucular tarafından ilgili valiliğe verildikleri anda kurulmuş olurlar.

4- Tüzüğün veya STİSK.7/1'de sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının saptanması ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik, kanuna aykırılık veya eksikliklerin *bir ay* içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek *üç işgünü* içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir[9]. Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için *altmış günü* aşmayan bir süre verir (STİSK.7/3).

Mahkeme belgelerde kanuna aykırılık saptasa dahi, mutlaka sendikanın faaliyetinin durdurulmasına karar vermek zorunda değildir. 6356 sayılı Kanun, bu konuda hâkime takdir yetkisi vermiştir[10].

Verilen süre içinde tüzük ve belgeler kanuna uygun hâle getirilirse mahkeme durdurma kararını kaldırır. Süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir (STİSK.7/4). Sendikaya, kanuna aykırılıkları ve kuruluş koşullarındaki eksklikleri gidermek için süre vermeden, doğrudan kapatma kararı verilemez[11].

---

8 Sendikaların kuruluş sistemleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Şahlanan**, Sendikalar, 35-38; **Tuğ**, 33-36.

9 Geniş bilgi için bkz. Nizamettin **Aktay**, Kuruluşların (Sendika ve Konfederasyon) Faaliyetlerinin Durdurulması ve Sona Ermesi, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/1, 133 vd.

10 **Eyrenci**, Sendikalar, 193; **Şahlanan**, Sendikalar, 335; **Tuğ**, 248; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 23; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, 29.

11 "... dava, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 54. maddesine göre açılmış olup mahkemece anılan maddenin 1. fıkrası gereğince davalıya kanuna aykırılığın ve eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmamak üzere mehil vermesi ve sonuca göre hüküm kurması gerekir. Bu yasal zorunluluğa uymadan yazılı şekilde kapa-

Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı, 6356 sayılı Kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir sendikaya ya da üyesi bulunduğu konfederasyona, konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona bırakılabilir (STİSK.32/1). Tüzükte hüküm olmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumu'na devredilir (STİSK.32/2).

6356 sayılı Kanuna göre sendika kurucularının sendikanın tüzüğü ile birlikte sendika kurucusu olabilme koşullarını taşıdıklarına gösteren yazılı beyanı Valiliğe vermeleri yeterlidir. Bu yüzden Valiliğin nüfus cüzdanı örneği ve ikametgâh belgesine ilişkin gördüğü eksiklik, 6356 sayılı Kanun açısından yerinde değildir.

Ayrıca ifade etmek gerekir ki, STİSK.78'e göre sendikalar için kurucu olabilme koşullarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar fiilleri daha ağır cezayı gerektirmediği takdirde yedi yüz Türk Lirası ile cezalandırılırlar ve bu fiilleri işleyenler idari para cezası yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren beş yıl süreyle sendika organlarında görev alamazlar. Bu düzenlemedeki organ kavramını, genel kurul dışındaki zorunlu organlar olarak anlamak gerekir ve işçinin isteğe bağlı organlarda görev alması hukuka uygun kabul edilmelidir[12].

5- Bir sendikanın kuruluş koşullarına sahip olmaması, örneğin yedi kurucunun bulunmaması halinde aynı işkolunda başka bir sendikanın veya sendikanın kendi üyelerinin dava ehliyetine sahip olup olmadıkları ve kuruluştaki eksikliklerin sendikanın tüzel kişilik kazanmasına engel olup olmayacağı konusu, 2821 Sayılı Kanun yürürlükte olduğu dönemde Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına konu olmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı özetle şu şekildedir:

"2821 sayılı Sendikalar Kanununun 54. maddesi hükmüne göre; sendikaların kuruluşu sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebi ile bu Kanunda öngörülen kurulma şartlarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, aynı Kanunun 6. maddesinin 7. fıkrası uyarınca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı veya ilgili Valilikçe başvurulması halinde iş davalarına bakmakla görevli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içerisinde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir. Eğer verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verebilir. Kanunda da açıkça işaret edildiği üzere; sendikalar kurulurken gerek kurucu üye olan kişilerin nitelikleri, gerekse evrak ve tüzüğünde meydana gelebilecek kanuna aykırılık veya eksikliklerin giderilmesi amacıyla, sendikaların faaliyetlerinin durdurulması veya kapatılması davalarının açılmasında aktif dava ehliyetinin kimde olduğu, diğer bir söyleyişle kimlerin dava açabileceği sınırlı olarak sayılmıştır. Dava açmak hak ve yetkisi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na, İçişleri Bakanlığı'na veya ilgili Valiliğe aittir. Bu durumda, aynı

---

ma kararı verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD., 28.6.2005, 21157/23021, **Özdemir** (Cumhur), 180; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 373; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 24.

[12] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 245; **Çöldemli**, 60.

sendika üyesi kişilerin ya da bir başka sendikanın dava açma ehliyeti bulunmamaktadır."[13].

Karar, 2821 Sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde verilmiş olmasına rağmen geçerliliğini korumaktadır. Çünkü STİSK.7/3,4'e göre, Tüzüğün veya STİSK. 7/1'de sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen kuruluş koşullarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik, kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

Karar bizce de yerindedir. Önce 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, günümüzde ise 6356 sayılı Kanun kuruluş koşullarındaki eksikliklerin nasıl bir yol izlenerek çözümlenmesi gerektiğini düzenlemiştir. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, dava ehliyetini ilgili valilik ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile birlikte İçişleri Bakanlığı'na da tanırken, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İçişleri Bakanlığı'nın bu yetkisini kaldırmıştır. Dolayısıyla aynı işkolunda başka bir sendikanın veya sendikanın kendi üyelerinin, sendikaların kuruluşundaki eksikliklerin tespiti için dava açabilmesi mümkün değildir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, sendika, kuruluşundaki eksikliğe rağmen tüzel kişilik kazanmıştır.

[13] YHGK., 3.10.2007, 9-617'710, www.kazanci.com (7.7.2008).

OLAY 30

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

OLAY

S-İş Sen., İ'ye ait yüz on işçinin çalıştığı işyeri için ilk kez toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi almıştır. S-İş Sen. işyerinde çalışan işçilerin toplu pazarlık başlamadan önce isteklerini belirlemek üzere, bu işyerinde çalışan işçilerden A, B ve C'yi temsilci olarak atamıştır.

İşveren, bir yıldan beri bu işyerinde çalışan A'nın iş sözleşmesini veriminin düştüğü gerekçesi ile feshetmiştir.

İşveren, S-İş Sen.'in işyerindeki hâkimiyetini kırmak için C'yi aynı işkolunda kendisine ait başka bir işyerine nakletmiştir.

Sendika, işyeri sendika temsilcisi B'yi görevden almış ve yerine D'yi görevlendirmiştir.

B'nin görevden alınasına tepki gösteren işçiler aralarında seçim yaparak E'yi "işçi temsilcisi" olarak seçmişlerdir.

SORULAR

1- A, B ve C, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen işyeri sendika temsilciliği niteliğini kazanmışlar mıdır? İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri nelerdir?

2- Yetkisi kesinleşen sendika, İ'ye ait işyerinde kaç temsilci atayabilir? İşverenin daha sonra işyerinden on işçinin iş sözleşmesini feshetmesi, temsilci sayısında değişiklik meydana getirir mi?

3- İş sözleşmesi feshedilen A, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanabilir mi? A adına S-İş Sen. işe iade davası açabilir mi?

4- A, açtığı davada işe iade talebiyle birlikte sendikal tazminat da isteyebilir mi?

5- İşverenin, C'nin işyerini değiştirmesinin hukuki sonuçları nelerdir?

6- Sendika, işyeri sendika temsilcisi olan B'yi görevden alması ve yerine D'yi görevlendirmesi hukuka uygun mudur?

7- E, 6356 sayılı Kanuna göre işyeri sendika temsilciliği niteliğine sahip midir?

CEVAPLAR

1- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, sadece *toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikası*na tanınmıştır (STİSK.27/1). Sendika, işyerinde temsilci olarak atadığı üyelerinin kimliklerini, *on beş gün* içinde işverene bildirir. Bunlardan biri, baştemsilci olarak seçilir (STİSK.27/1).

Temsilcilik görevi, sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam eder (STİSK.27/1). Bu nedenle işyeri sendika temsilcisi atamış olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyorsa, bir diğer ifade ile yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi açısından da aynı sendika yetkili ise, işyeri sendika temsilciliği sıfatı da buna bağlı olarak devam eder. Yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi yetkisinin bir başka sendikaya ait olması halinde ise, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte sendika temsilcisinin görevi de sona erer[1]. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan yeri sendika, ancak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleşmesinden sonra temsilci atayabilir[2].

Olayda A, B ve C, toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanmışlardır. STİSK.6'da kurucular için aranan koşullara sahip olmak kaydıyla işyeri sendika temsilciliği niteliğini kazanmışlardır.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, STİSK.27/3'te düzenlenmiştir. Buna göre, "İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir."

Temsilcinin yukarıda belirtilen görevlerinin dışında başka görevleri de vardır. Örneğin sendika temsilcisi, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 15. maddesine göre İzin Kurulunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca bu kurulda yer alır. Bunların dışında toplu iş sözleşmeleri, sendika tüzüğü ve yönetmelikleri ile de işyeri sendika temsilcilerine çeşitli görev ve yetkiler verilebilir, örneğin temsilcinin disiplin kurulunda yer alması öngörülebilir[3]. İşyeri sendika temsilcileri, tüm bu görevleri yerine getirirken ve yetkileri kullanırken iş disiplinini bozmamak ve işyerindeki işleri aksatmamak zorundadırlar (STİSK.27/4)[4].

---

1 **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 367; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 254; **Savaş Taşkent**, İşyeri Sendika Temsilciliği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara 1993, 273; **Fevzi Demir**, İşyeri Sendika Temsilciliği, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1555 vd; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 346; **Tankut Centel**, 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/31, 7 vd.; **Melca Sur**, İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan II, İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016, Ankara 2017, 181 vd.

2 Toplu iş sözleşmesinin süresi bitmeden bir başka sendikanın yetkisinin kesinleşmesi halinde, iki ayrı sendikanın temsilcileri aynı anda görev yapabileceklerdir. Bir işyerinde aynı zamanda iki ayrı sendikanın temsilci atamasından doğabilecek hukuki sorunlar için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 801-802; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 256.

3 **Sur**, Toplu İlişkiler, 175.

4 İşyeri sendika temsilcilerin görev ve yetkileri hakkında çeşitli bilgi için bkz. **Taşkent**, Sendika Temsilciliği, 263-267; **Demir**, Sendikalar, 171-173. İşyeri sendika temsilcisi olabilmenin koşulları hakkında bkz. Sebahattin **Yürekli**, İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler, Legal İHSGHD., 2007/13, 35 vd; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 66. **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, 7 vd.

Görüldüğü üzere, sendika temsilcisinin temel görevi, işçi-işveren, işveren-sendika ve sendika-işçi arasında ilişkiyi kurmak ve işbirliğini sağlamaktır.

2- Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikanın kaç kişiyi işyeri sendika temsilcisi olarak atayabileceği, STİSK.27/1'de gösterilmiştir. Buna göre sendika işyerinde işçi sayısı,

- Elliye kadar ise *bir,*
- Elli bir ile yüz arasında ise en çok *iki,*
- Yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok *üç,*
- Beş yüz bir ile bin arasında ise en çok *dört,*
- Bin bir ile iki bin arasında ise en çok *altı,*
- İki binden fazla ise en çok *sekiz*

Sendika, işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak *on beş gün* içinde kimliklerini işverene bildirir.

Kanunda açıkça *en çok* ifadesinin kullanılmış olması nedeniyle, bu sayıların üstünde temsilci ataması, toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılamaz[5].

Sendikanın atayabileceği temsilci sayısı, atamanın yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınmak suretiyle bulunur. İşyerinde çalışan işçi sayısında meydana gelen değişikliğin daha sonra temsilci sayısının artmasına veya eksilmesine yol açıp açmayacağına ilişkin olarak Kanunda bir hüküm ve öğretide de görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, "İşyerindeki işçi sayısında temsilci atamasından sonra meydana gelecek azalmaların temsilci sayısını da etkileyeceğinin kabulü gerekir. Yani işçi sayısındaki azalma veya artmaya bağlı olarak işyeri sendika temsilci sayısı azaltılmalı veya artırılmalıdır. Bu durumda Yargıtay kararında da dolaylı bir biçimde belirtildiği üzere, işverenin doğrudan doğruya kimin temsilcilik sıfatının sona erdiğini belirleme yetkisi yoktur. Ancak sendikanın da işyerinde yasal sayıya uygun temsilci bulundurma zorunluluğu vardır. Başka bir anlatımla sendika, temsilci atama ve onu görevden alma yetkisini yasaya uygun bir şekilde kullanmak ve sürdürmek zorundadır, sendikanın bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde temsilci sayısını yasal sayıya indirmesi için işverenin sendikaya bir başvuruda bulunması ve bu başvurunun sendikaca yerine getirilmemesi şartıyla atama listesindeki sonuncu kişinin (veya kişilerin) temsilcilik sıfatlarının sona erdiğinin kabulü adil bir çözüm şekli olacaktır."[6].

Bir diğer görüşe göre ise, böyle bir durumda işçi sendikasının temsilci sayısını azaltmak zorunda olmadığını ve bir işyerinde işçi sayısındaki değişikliklerin temsilci

---

[5] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 797; **Şahlanan**, Sendikalar, 230; **Eyrenci**, Sendikalar, 158; Ünal **Narmanlıoğlu**, İşyeri Sendika Temsilcileri, DEÜHFD, C.3, S.1-4, Ankara 1988, 45; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 348.

[6] **Şahlanan**, Sendikalar, 237. Aynı görüş için bkz. **Ekonomi**, Yargıtay'ın 1997, 206 vd.; Ercan **Akyiğit**, İşyerinde İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişikliğin Sendika İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısına Etkisi, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.3, 1993, 378 vd.; Ercan **Akyiğit**, Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerinde İşçi Sayısına Endeksli midir?, Kamu-İş Ocak 1994, 63 vd.

sayısını etkilemeyeceğini kabul etmek gerekir. İşyeri ve temsilcilik düzeni ve istikrarı bakımından olduğu kadar, temsilcilik güvencesinin sürekliliği ve bunun temsilciye sağlayacağı huzur açısından bu sonuca varmak uygun olacaktır[7].

Yargıtay 1997 yılında verdiği bir kararında ikinci görüşe katılmıştır:

> *"Sendikalar Yasasının 35 inci maddesinde, işyerinde sendika temsilcileri olarak atanan kişilerin görevinin sendikanın yetkisi süresince devam edeceği belirtilmektedir. Baştan itibaren bir defa yasaya uygun sayıda temsilci atandıktan sonra işçi sayısındaki azalma göz önüne alınmaz. Yasa koyucunun sendika temsilcisinin görevinin yetki süresince devam edeceği şeklindeki düzenlemesinin gerçek amacı, temsilci sayısının yetki süresince aynı kalacağıdır."8.*

2821 sayılı Kanun döneminde ileri sürülen görüş ve kararlar, 6356 sayılı Kanun bakımından da geçerliliğini korumaktadır.

Bizde, sendika temsilcisi atamasının her yetki ile birlikte yenilenmesi ve o andaki işçi sayısı esas alınarak temsilci sayısının belirlenmesi gerektiği görüşündeyiz. Buna bağlı olarak işyerinde sendika üyesi işçi sayısının artması halinde de sendikanın temsilci sayısını artıramaması gerekir[9].

3- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren *bir ay* içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir (STİSK.24/1)[10]. Bir aylık süre, hak düşürücü süredir. Bu süre geçtikten sonra temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açma hakkı düşer. Hâkim de davanın süresi içinde açılıp açılmadığını kendiliğinden dikkate alır[11].

Düzenlemeye göre işyeri sendika temsilcisinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi, ancak haklı nedenle feshedilebilir[12]. Haklı nedenden anlaşılması gereken ise hem bağlı olduğu mevzuat, hem de Türk Borçlar Kanununa göre haklı neden sayılabilecek hallerdir[13]. TBK.437/2'ye göre; işverenden dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini

---

7 Nuri **Çelik**. Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992. İstanbul 1994, 104. Aynı görüş için bkz. Ali Rıza **Okur**, Karar İncelemesi. İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992, 266 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**. 141; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri. 250; Hakan **Keser**. İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2009/15, 130; **Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat**. 802-804.

8 Y9HD., 29.5.1997, 8277/10507. Tekstil İşveren, Şubat 1998, 14. Karar ilk görüşe katılan **Ekonomi** tarafından eleştirilmiştir. Bkz. **Ekonomi**. Yargıtay'ın 1997, 206 vd. Ayrıca bkz. Y9HD., 4.5.1992, 17583/4966, İşveren, Şubat 1993, 15.

9 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 141.

10 Ayrıntılı bilgi için bkz. Sabahattin **Yürekli**. İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi. İstanbul 2004, 119 vd.; Şükran **Ertürk**. İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi. Legal İHSGHD., 2007/13, 11 vd.; Lütfi **İncirođlu**. Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi. Çalışma ve Toplum, 2013/1, 65 vd.; Seracettin **Göktaş**. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı. Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara 2010. 307 vd.; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri. 266; **Sur**. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi. 184 vd.

11 Fevzi **Şahlanan**. İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2013/29. 145 vd.; **Sümer**. 214; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku. 475; **Aktay**. Toplu İş Hukuku. 69.

12 **Tuncay/Savaş Kutsal**. 147; **Aktay**. Toplu İş Hukuku. 66.

13 **Sur**. Toplu İlişkiler. 69; **Tuncay/Savaş Kutsal**. 147; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku. 473; **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku. 144.

sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar da haklı sebep olarak kabul edilmelidir[14]. Bu yüzden her somut olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı hâkim tarafından saptanacaktır[15].

İşveren, fesih sırasında yazılı olarak bildirdiği haklı sebeple bağlıdır. Dava sırasında dayandığı sebebi değiştiremez veya başka bir haklı sebep ileri süremez. İşyeri sendika temsilcisinin açtığı davada işveren fesih sırasında dayandığı haklı sebebi ispatlamakla yükümlüdür[16].

6356 sayılı Kanuna göre işverenin, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi artık mümkün değildir. Bununla birlikte geçerli neden sayılan bir durum veya davranış, olumsuzlukların sürmesi sonucu haklı neden sayılabilecek bir hale gelirse, işverenin, temsilcinin işine son verebileceğinin kabulü gerekir[17].

Bu amaçla açılan dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir (STİSK.24/2). Başka bir ifadeyle yerel mahkemenin kararında direnmesi mümkün değildir.

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 *altı işgünü* içinde temsilcinin işe başvurması koşuluyla, *altı işgünü* içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır (STİSK.24/3)[18].

Mahkemenin işe iade kararı vermesi halinde, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi için temsilcinin altı işgünü içerisinde işe başvurmasına gerek yoktur[19].

Yargıtay da bu görüştedir:

---

[14] **Sümer**, 214.

[15] **Sur**, Toplu İlişkiler, 70. **Şahlanan**'a göre, "Esasen hayat olayı olarak nelerin haklı neden sayılabileceğini önceden tahdidi biçimde belirlemek mümkün değildir. Böyle bir anlayış haklı neden kavramıyla da bağdaşmaz. olayın özelliğine göre olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı somut olayda yargıç tarafından değerlendirilmelidir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Feshinde "Haklı Sebepler" başlıklı 435'inci maddesinde haklı sebep kavramı "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır" şeklinde tanımlanmıştır. Hal böyle olunca, haklı sebep sayılan hal ve durumların İş K. Md. 25 ile sınırlı olmadığı açıktır. Öte yandan, gerçekten objektif olarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği bir durum söz konusu olduğu halde işverenin sözleşmeyi derhal fesih yerine, önelli fesih yoluna gittiği durumlarda da, temsilcinin işe iadesine karar verilmemelidir. Örneğin işyerinin tümüyle kapatılması durumu, buna örnek gösterilebilir.", Fevzi **Şahlanan**, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2014/398, 3.

[16] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 477; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 269.

[17] **Tuncay/Savaş Kutsal**, 148; Ercüment **Özkaraca**, 6356 sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 195; Gülsevil **Alpagut**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Ankara 2013, 127.

[18] "Diğer taraftan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/3. maddesi'nde, işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilmesi halinde, boşta geçen süre için temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların ödeneceği belirlenmiştir. Davacının işyeri sendika temsilcisi olmasına göre, Mahkemece, anılan Kanun maddesi nazara alınmaksızın, boşta geçen süre için yazılı şekilde kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların ödeneceğinin hüküm altına alınmış olması hatalıdır." Y22HD., 22.10.2013, 26981/22045. karar metni ve incelemesi için bkz. **Şahlanan**, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, 2-4.

[19] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 145.

"24. maddenin 3. fıkrasında temsilcinin işe iadesine karar verildiğinde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve haklarının ödeneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcisi kararın kesinleşmesinden sonra işe başlamak için başvurmasa dahi geçersiz sayılan fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarını alacaktır. Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 3. fıkrasına göre boşta geçen süre alacağına hükmedilemeyecektir."[20].

Temsilcinin işe iadesine karar verilmesi ve temsilcinin kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işe başlamak üzere başvurması halinde, işveren temsilciyi işe başlatmasa da, temsilcilik süresinin sonuna kadar bu süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının ödenmeye devam etmek zorundadır. Ayrıca işveren temsilcinin işyerine girerek temsilcilik faaliyetlerinde bulunmasına da engel olamaz[21].

İş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğine karar veren ancak işe iade etmeyen yerel mahkeme kararını Yargıtay isabetli biçimde bozmuştur:

"Somut olayda davacı işyeri sendika temsilcisidir ve iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmediği mahkemenin de kabulündedir. Sendika temsilcilerine dair bu özel düzenleme gereğince davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır. Ayrıca 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verildiği takdirde feshin geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiği ve kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince ödenmeye devam edeceği belirtilmiştir."[22].

Yargıtay, işyeri sendika temsilcisine ilişkin işe iade kararı verilebilmesi için işyerinde otuz işçi koşulunun aranmadığını, haklı olarak hüküm altına almıştır:

"Davacı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işyeri sendika temsilcisidir. Sendika temsilcilerinin işe iade talepli davalarında işe iade davası açma koşulu olan 30 işçi koşulu aranmaz (Dairemizin 21.07.2008 gün ve 2008/25552 Esas, 2008/20932 Karar sayılı ilamı). 6356 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin 1. fıkrasında sendika işyeri temsilcilerinin iş sözleşmelerinin haklı neden bulunmaksızın feshedilemeyeceği hükme bağlanmıştır."[23].

Olayımızda iş güvencesinin kapsamında olan A'nın iş sözleşmesi verim düşüklüğü nedeniyle feshedilmiştir. İşveren işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini ancak haklı nedenle feshedebilir. Verim düşüklüğü ise iş sözleşmesinin devamını çekilmez hale getiren haklı bir neden değildir. Verim düşüklüğü ancak geçerli bir neden olarak kabul edilebilir. Bu nedenle A, 6356 sayılı Kanun ile getirilen güvenceden yararlanabilir.

6356 sayılı Kanunun 24/1. maddesine göre; "İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin

---

20 Y22HD., 2.10.2017, 33923/13376, www.kazanci.com (6.11.2018).
21 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 805; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 191.
22 Y22HD., 3.11.2016, 21021/24510.
23 Y9HD., 30.6.2016, 2008/15649.

şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir."

İşçi veya işverenleri temsilen sendikanın dava açma yetkisi, yasal temsil ilişkisine dayanır[24]. Bu nedenle A adına S-İş Sen. işe iade davası açabilir.

4- Acaba 6356 sayılı Kanunun 24. maddesine göre dava açan işyeri sendika temsilcisi ayrıca sendikal tazminat isteyebilir mi?

Yargıtay, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri süren ve işe iade ile birlikte sendikal tazminat talebinde bulunan işyeri sendika temsilcisinin işe iade kararı ile birlikte bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminata karar veren yerel mahkeme kararını bozmuştur:

> *"Elbette sendika temsilcisi 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, Dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılamaz ve karma uygulanamaz. Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 Sayılı Kanun'un 24/3 maddesinin uygulanmasını hem de 6356 Sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle "sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi"ni düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırıldıktan sonra esasa girilerek değerlendirme yapılması için kararın bozulması gerekmiştir."*[25].

Karar isabetlidir. Gerçekten Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesinde işyeri sendika temsilciliğinin; 25. maddesinde ise sendika üyeliğinin güvencesi düzenlenmiştir. 25. madde hükmü, 24. madde düzenlemesine göre genel niteliktedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri süren bir temsilci dilerse 24. maddede düzenlenen temsilcilik güvencesi, dilerse 25. maddede düzenlenen üyelik güvencesi hükümlerine göre dava açabilir. Ancak 24. madde hükümlerine göre dava açan temsilcinin ayrıca 25. maddeye dayanarak sendikal tazminat talebinde bulunması mümkün değildir[26].

5- 6356 sayılı Kanunda işverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshetmek yerine çalışma koşullarını esaslı bir şekilde aleyhe değiştirmesini ve böylece temsilciyi sözleşmeyi feshe zorlamasını önlemeye yönelik isabetli bir hüküm getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır (STİSK.24/4)[27]. Değişiklik önerisini kabul etmeyen temsilci, ça-

---

[24] **Şahlanan**, Sendikalar, 229.

[25] Y9HD., 21.1.2016, 25304/1474, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Temsilcilik Güvencesi ve Sendikal Tazminatın Birlikte Yer Aldığı Karma Talepli Bir Dava Açılamaz, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2016/108, 2 vd.

[26] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 2015, 46-47. Karşı görüş için bkz. Yeliz Bozkurt **Gümrükçüoğlu**, İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2017/1 117 vd.

[27] İşyeri sendika temsilcisinin rızası olmadan işyerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin güvencesi olmasına karşın sendika üyesinin böyle bir güvencesi yoktur. "Davacı işçi sendika üyesi olmasına karşın işyeri sendika temsilcisi değildir. Davacının iş ve işyerinin değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olup davada

lışmadığı süre için ücret ve diğer haklarını işverenin temerrüdü hükümlerine göre işverenden isteyebilir (TBK.408). İş sözleşmesi veya işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi ile işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabileceği kararlaştırılmış olsa da işveren, temsilcinin iş veya işyeri değişikliğini ancak temsilcinin yazılı onayı ile yapabilir[28].

Temsilcinin, yazılı onayının bulunmadığı iş veya işyeri değişikliklerine ilişkin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü yoktur. Bu sebebe bağlı olarak işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde işyeri sendika temsilciliği güvencesi işlerlik kazanır[29]. Olayımızda da C'nin işyerinin değişikliği yazılı onayı alınmadan (alınmaksızın) yapıldığı için geçersizdir.

Yargıtay, 2014 yılına ait bir kararında da işyeri sendika temsilcisinin işyeri değişikliğinin iptali için dava açabileceğini hüküm altına alınmıştır[30].

Yargıtay bir başka kararında da işyeri sendika temsilcisinin işyerinin değiştirilerek ona baskı yapılmasını psikolojik taciz olarak nitelendirmiştir[31].

Yargıtay ele aldığı bir olayda, iş değişikliğini kabul etmeyen işyeri sendika temsilcinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine karar vermiştir:

> *"Somut olayda davacının ilk işe girişinden itibaren geçici işçi olarak çalıştırıldığı dönemde dahi büro elemanı olarak çalıştırıldığı sabittir. Esasen bu hususta taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır. İşverence büro işçisinin temizlik veya kazma kürek işlerinde çalıştırılması iş şartlarında esaslı değişiklik teşkil eder. Davacının işe girişinden itibaren hiç temizlik işinde çalışmadığı tanıklarca ifade edildiği gibi davacı tarafça sunulan imzalı belgelerde de büro işçisi olduğu tespit edilmiştir. Davacı mahalli seçimlerde de Belediye başkanlığına aday olmuştur. Belediye cevap yazısında zikredilen genelge davacının işe girişinden önce olmasına rağmen davacının fiilen büro elemanı olarak çalıştırıldığı sabit olduğundan, işyeri sendika temsilcilerinin yaptığı işte esaslı değişikliğin rıza hilafına yapılamayacağı amir hüküm olduğundan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetli olmamıştır."*

---

bunun hukuka aykırı olduğunun tespiti de talep edilmediğinden mahkemece davacının iş ve işyeri değişikliği işleminin iptaline ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." Y9HD., 11.2.2014, 47/3977 www.kazanci.com (10.3.2015).

28 **Sümer**, 215.

29 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 486; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 66.

30 "İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem müga 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 30/3 maddesi hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir". Y9HD., 11.02.2014, E.2012/47 K.2014/3977, www.kazanci.com (05.04.2016)

31 "Davacının sendika işyer temsilcisi olarak görevliyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni, Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır.", Y9HD., 11.6.2007, 32353/18337, karar metni ve incelemesi için bkz. Ali **Güzel** Emre **Ertan**. İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2008/1, 149 vd.

32 Y7HD., 25.5.2016, 5336/11378; "İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez. Davacı her ne kadar eylem tarihinde işyeri sendika temsilcisi değil ise de, Sendika Kanununa uygun olarak atama yetkisini kullanarak davacıyı 17/01/2018 tarihinde işyeri sendika temsilcisi olarak tayin etmiştir. Davacı bu tarihten itibaren artık işyeri sendika temsilciliğinin güvencesinden faydalanacaktır. Bu anlamda olmak üzere, 19/02/2018 tarihinde davacının işyeri değiştirilmiş ise de, davacının rızası olmadığından işyeri değişikliği işlemi geçersizdir. Şu hususu da belirtmek gerekir ki, davalı işveren cevap dilekçe-

Karar isabetlidir. Karara konu olan olayda işveren büro işçisi olarak çalışan işyeri sendika temsilcisinin temizlik veya kazma kürek işlerinde çalıştırılmak istenmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder. İş Kanununun 22. maddesine göre, "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. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler, işçiyi bağlamaz. İşçi, değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir".

Somut olayda işçinin İşK.22 hükmüne uygun olarak verilmiş iş değişikliğine ilişkin bir onayı yoktur. İşveren temsilcinin iş sözleşmesinin feshini haklı kılacak başkaca bir sebep ileri sürmemiştir. Bu nedenle fesih geçersizdir. Belirtmek gerekir ki, işveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle de feshedemez (STİSK. 24/1).

6- Sendikanın bir işyeri sendika temsilcisinin görevine son verip veremeyeceği sorunu, Yargıtay'ın bir kararına konu olmuştur. Yargıtay temsilci atama yetkisine sahip olan sendikanın temsilciyi görevden alma yetkisine ce sahip olduğunu hüküm altına almıştır:

> *"İnceleme konusu davada 12.10.2015 tarih ve 501 Sayılı genel yönetim kurulu kararı ile işyeri sendika temsilci ve baştemsilcisi olan davacılar görevden alınmışlar ve 16.10.2015 tarihli genel merkez yazısı ile de karar İstanbul Avrupa Yakası şubesine bildirilmiştir.*
>
> *Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen tüzük hükümleri karşısında, işyeri sendika temsilci ve baştemsilcisi atama ve görevden alma yetkisinin genel yönetim kurulunda olduğu tartışmasızdır. Nitekim, tüzüğün yirminci maddesinin otuzuncu bendinde bu husus açık olarak ifade edildiği gibi, söz konusu düzenlemede şube yönetim kuruluna işlemin kurucu unsuru olacak nitelikte bir yetki verilmemiştir. Tüzüğün 31. maddesinin (g) bendinde yer alan ve bu hususta şube yönetim kuruluna teklifte bulunma yetkisi veren düzenlemenin ise, genel yönetim kurulunu bağlayıcı nitelikte olmadığı da ortadadır. Diğer taraftan, daha önceki uygulamada şube tarafından teklif edilen isimlerin atanması şeklindeki fiili durum da, hukuki düzenlemeleri akim kılmayacağından sonuca etkili değildir."*[43].

Karar yerindedir. 6356 sayılı Kanuna göre, "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; ... işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri ara-

---

sında disiplin cezasına konu aynı eylem dolayısıyla davacının işyerinin değiştirildiğini savunmuş ise de, eylem nedeniyle davacıya 1 yevmiye kesim cezası verildiği gözetildiğinde, davacıya tek eylem nedeniyle iki ceza verilmesi de hukuka aykırıdır.", Y9HD., 4.4.2019, 1248/7596. Ayrıca bkz. Y9HD., 20.11.2003, 19237/19592, Legal İHSGHD., 2004/2, 674-675; Y9HD, 19.7.2006, 16065/20340, Çalışma ve Toplum, 2006/4, 169-172; Y9HD, 30.1.2002, 16796/1738, YKD, Temmuz 2002, 1034; Y9HD., 25.5.2005, 11081/19435, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Demir**, Temsilcinin İş ve İşyeri Değişikliği İle Görev Süresi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 101 vd.

[43] Y22HD., 25.4.2016, 7632/12104. Aynı yönde, Y22HD., 28.11.2016, 29859/26007.

sından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. ... Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.". Görüldüğü üzere, temsilci atama yetkisi sendikaya ait bir yetkidir. Sendikanın hangi organının bu yetkiyi nasıl kullanacağı ise sendikanın tüzüğü ile belirlenir. Genellikle bu yetki, sendika yönetim kurulu tarafından kullanılır. Temsilci atama yetkisine sahip olan sendika, temsilciyi görevden alma yetkisine de sahiptir[34]. Örneğin temsilci görev ve sorumluluklarını yerine getirmediği takdirde sendika temsilciyi görevden alabilir ve yerine yenisini atayabilir. Ancak sendika bu yetkisini iyiniyet kurallarına uygun kullanmalıdır. Örneğin yaklaşan bir seçimde muhalif grubu destekleyen bir sendika temsilcisinin görevden alınması halinde sendika yetkisini hukuka aykırı kullanmış olur.

Acaba Mahkeme işyeri sendika temsilcisinin görevden alma kararını yerindelik açısından değerlendirebilir mi? Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre;

> *"Sendikalar niteliği gereği demokratik bir kuruluştur. Sendika yönetim kurulu veya şube yönetim kurulunun aldıkları kararın demokratik toplum niteliklerine uygun olması elzemdir. Bu da yönetim kurulu kararının keyfi olmaktan uzak olmasıyla, hukuka uygunluğunun denetlenebilir olmasıyla sağlanır. Nitekim davalı sendika da davacının sendika temsilciliğinden beklenen görev ve sorumluluklara aykırı davranışlarda bulunduğundan görevden alındığını savunmuştur. Buna göre davacının görevden alınmasını gerektirir nedenlerin bulunup bulunmadığı tartışılarak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir."*[35].

7- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, sadece *toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikası*na tanınmıştır (STİSK.27/1). Sendika işyerinde temsilci olarak atadığı üyelerinin kimliklerini *on beş gün* içinde işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak seçilir (STİSK.27/1). Yetki belgesine sahip olmayan bir sendikanın atadığı temsilci ya da işçilerin kendi aralarında seçim yaparak belirledikleri işçi temsilcileri, 6356 sayılı Kanun anlamında işyeri sendika temsilcisi niteliğine sahip değildir. Bu nedenle işyeri sendika temsilcileri için öngörülen iş güvencesi hükümleri belirtilen kişiler hakkında uygulanmaz.

Yargıtay da bir kararında bu yönde hüküm vermiştir:

> *"6356 Sayılı Kanun'un 24. ve 27. maddeleri ve 135 Sayılı ILO sözleşmesinin 1, 3 ve 4. maddeleri değerlendirildiğinde ulusal mevzuatımız 6356 Sayılı*

---

[34] **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 144; **Tunçomağ Centel**. 324.

[35] Y9HD., 22.3.2018, 2891/6044, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşyeri Sendika Temsilcisinin Sendika Yönetimince Görevden Alınması, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2018/123, 2 vd. Kararı isabetsiz bulan **Şahlanan**'a göre, "Karara konu olan olayda davacının seçimle belirlenen bir temsilci olmadığı anlaşılmaktadır. Davalı sendika vekili, davacı temsilcinin öncelikle sendikasını karşısına aldığını ve sendika ile üyeleri ve işveren arasında temsilciden beklenen olumlu davranışların aksine sorun yarattığını belirterek, davanın reddini talep etmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi sendikanın temsilciyi görevden alma işleminde açık bir hakkın kötüye kullanılması yok ise sendikanın gerekli gördüğü hallerde temsilciyi görevden alma yetkisinin açıkça sendika tüzüğünde yer almış olduğu da dikkate alındığı noktada mahkemenin "yerindelik denetimi" yapamayacağı söylenebilir. Aksine yorum tarzı sendikanın tüzükle kendisine tanınmış yetkisine haksız bir müdahale sayılabilir. Kuşkusuz temsilcinin görevden alınması, işyerinde sendikanın üye tabanının bu konudaki görüş ve eğilimleri dikkate alınarak yapılmalıdır. Bu açıdan temsilciyi görevden alma işleminin "yerinde olup olmadığı" sendika yönetiminin takdirine bırakılmalıdır."

Kanun, ILO sözleşmesinin 4. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında korumadan yararlanacak temsilcileri yetkili sendika tarafından atanan işyeri temsilcileri olarak belirlemiştir. 6356 Sayılı Kanun 24. madde hükmünün davacı gibi işçiler tarafından seçilen işçi temsilcisine uygulanması imkanı bulunmamaktadır. 6356 Sayılı Kanun 24. maddesinde korumadan temsilcilik süresince yararlanılacağı kabul edilmiştir. Davacının ise ne kadar süreliğine işçi temsilcisi seçildiği belli olmadığı gibi, bu seçime hangi işçilerin katıldığı seçime dair somut bir tutanak vs. de bulunmamaktadır. Ayrıca davacının üyesi olduğu sendika tüzüğünün 18. maddesinin 27. bendinde de sendika temsilcisinin sendika genel yönetim kurulunca veya bu konuda yetki verilmesi halinde şube yönetim kurulunca atanacağı düzenlenmiştir. Davacı yetkili sendikanın değil yetkili sendika dışında örgütlenen sendika üyesi işçilerin temsilcisi olduğunu iddia etmektedir. Davacı 6356 Sayılı Kanun kapsamında sendika temsilcisi değildir.[456].

[456] Y9HD., 22.3.2018, 2402/6034, www.kazanci.com (6.11.2018); "Davacı 6356 sayılı Kanun'un 27. maddesi kapsamında işyerindeki yetkili sendikasının temsilcisi olarak atanmamıştır. Başka bir değişle davacı 6356 sayılı Kanun kapsamında sendika temsilcisi olmadığından anılan Kanun'un 24.madcesi ile sağlanan güvenceden yararlanmak için gerekli koşula sahip değildir." Y22HD., 21.11.2018, 8455/21083.

OLAY 31

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ

OLAY

Gıda sanayii işkolunda faaliyet gösteren S-İş Sen. yönetim kurulunda görev alan kişilere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

A: S-İş Sen. Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmesi üzerine, beş yıldan beri çalıştığı ve sendikanın kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösteren işyerinden ayrılmıştır. A, daha önce yedi yıl bir çimento fabrikasında çalışmıştır.

B: Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmeden önce zimmet suçundan mahkûm olmuştur.

C: Yönetim Kurulu üyeliği devam ederken göreviyle ilgili bir konuda rüşvet almaktan mahkûm olmuştur.

D: Yönetim Kurulu üyeliği süresi dolunca tekrar yönetim kurulu üyeliğine aday olmuş, ancak seçilememiştir. D, eski işverenine başvurmuş ancak işveren işyerinde boş yer bulunmadığı gerekçesiyle, D'nin talebini reddetmiştir.

E: Yirmi yıl İ'ye ait işyerinde çalışmış ve S-İş Sen. yönetim kuruluna seçilmesi üzerine, işten ayrılmıştır. Yönetim kurulu üyeliği sırasında Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmuş ve kendisine yaşlılık aylığı bağlanmıştır.

F: Sendika yönetim kurulu üyesi seçildikten sonra mal beyanında bulunmamıştır.

G: Sendika şube yönetim kurulu üyesi seçildikten sonra işyerinden ayrılmıştır. Bir süre sonra sendika yönetim kurulu, şube yönetim kurulu üyeliklerinin amatör olarak yürütülmesi kararını almıştır.

SORULAR

1- A, sendika yönetim kuruluna seçilebilme yeterliliğine sahip midir?

2- A'nın yönetim kurulu üyesi seçilmesi üzerine iş sözleşmesini feshetmesi halinde sendika üyeliği de sona ermiş midir?

3- B ve C'nin mahkûmiyetlerinin Sendikalar Hukuku açısından sonuçları nelerdir?

4- İşverenin, D'yi tekrar işe alma yükümlülüğü var mıdır? D'nin işverene karşı başvurabileceği hukuki yol bulunmakta mıdır?

5- E'ye Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yaşlılık aylığı bağlanması, sendika yöneticiliğini nasıl etkiler?

6- F'nin sendika yöneticisi seçildikten sonra mal beyanında bulunmamasının hukuki sonuçları nelerdir?

7-Sendika yöneticiliğinden ayrılan ve kendisine Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık aylığı bağlanan E'nin, eski işvereni olan İ'den kıdem tazminatı isteyebilmesi mümkün müdür?

8-G, yöneticilik güvencesinden yararlanmak suretiyle eski işine dönebilir mi?

9-G, sendika yönetim kurulunun şube yönetim kurulu üyelerinin profesyonel yöneticilik kadrolarını iptal kararına karşı yargı yoluna başvurabilir mi?

CEVAPLAR

1- İşçi sendikasının genel kurul dışındaki zorunlu organlarında görev alabilmek için öncelikle sendikanın üyesi olmak gerekir[1].

İşçi sendikası genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için, kurucular açısından aranan ve STİSK.6'da düzenlenen koşullara sahip olmak zorunludur. STİSK.6'ya göre sendika genel kurul dışındaki organlarda görev alabilmek için fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerden olmak ve bu maddede sayılan suçlardan hüküm çiymemiş olmak gerekir[2]. Sendika yöneticisi ile sendika arasındaki hukuki ilişkisi bir vekâlet sözleşmesine dayanır (TBK.502)[3].

Sendika şube veya bölge şubeleri zorunlu organlarına seçilebilmek için de STİSK.6'da düzenlenen kurucular için aranan koşullar aranır.

Emredici nitelikteki bu koşulların dışında, sendika tüzüğü ile ek bazı koşullar getirilebilir[4]. Ancak tüzükte yer alan hükümler ile kanundaki emredici koşullar ortadan

---

1 Geniş bilgi için bkz. Tankut **Centel**, Sendika Yöneticisinin Güvencesi, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, 165 vd.; İbrahim **Subaşı**. İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Kamu-İş, Nisan 2000, 526 vd; Ünal **Narmanlıoğlu**. Sendika Yöneticiliğinin Anlamı ve Kapsamı, Çalışma ve Toplum, 2014/1, 11 vd.

2 "Diğer taraftan karar tarihinden sonra 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun "kuruculuk şartları" başlıklı 6. maddesinde sendikanın kurulacağı işkolunda çalışma şartına yer verilmemiştir. Hukuki yararın dava şartı olması ve yargılamanın her aşamasında re'sen dikkate alınmasının gerekmesi karşısında mahkemece karar tarihinden sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun kuruculuk şartları başlıklı 6. maddesi de göz önünde bulundurularak hukuki yarar bakımından yeniden bir değerlendirme yapılması zorunludur.", Y22HD., 30.1.2013, 30/1327, www.kazanci.com (10.3.2015).

3 "Uyuşmazlık sendikada profesyonel sendikacılık yapan davacının şube başkanlığından alınma işleminin iptali ve görevi nedeni ile ödenmesi gereken hakların tahsili istemidir. Mahkemece profesyonel sendikacının iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilerek, görevden alındığı tarih ile alınma kararının iptali nedeniyle kararın kesinleştiği tarihe kadar alması çereken haklar hesaplanarak hüküm altına alınmıştır. Öncelikle profesyonel sendika yöneticiliği yapan davacı ile davalı sendika arasında iş ilişkisi değil, vekâlet ilişkisi bulunmaktadır. Uyuşmazlık dava tarihindeki 2821 sayılı Sendikalar Kanunundan doğduğu için iş mahkemesi görevlidir. Ancak uyuşmazlıkta Borçlar Kanunu'nun vekalet sözleşmesine hükümleri yanında Sendika Tüzük hükümleri uygulanacaktır.", Y9HD., 3.11.2015, 25708/31010, www.kazanci.com (7.11.2018); "Sendika ile yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekâlet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Sendika yöneticisine emeği karşılığı düzenli olarak dönemsel ödeme yapılması, çalışmasının kuruma bildirilmesi ve ücret bordrosu düzenlenmesi iş ilişkisinin varlığını göstermez. Ücret, vekâlet sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir.", Y22.HD., 14.9.2015, 19516/24863, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Sendika Yöneticisi ile Sendika Arasındaki Hukuki İlişki ve İlişkiden Doğan Haklar, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2017/114, 2 vd.

4 Bu konuda, genellikle tüzüklerin, yönetim kuruluna seçilecek kişilerde kıdem, aidat borcunu aksatmasız

kaldırılamaz[5]. Ayrıca getirilen düzenlemelerin sendika içi demokrasinin gerçekleşmesine engel olacak nitelikte olmaması gerekir[6]. Örneğin, sendika tüzüğünde Türk vatandaşı olma şartı konulamaz[7].

Sonuç olarak A, Kanunun ve sendika tüzüğünün aradığı diğer koşullara sahip olmak kaydıyla sendika yöneticisi olabilir.

2- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, işçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez (STİSK.19/8).

Yönetim kurulu üyesi seçilen ve işyerinden ayrılan, bir başka ifade ile sendika yöneticiliği nedeniyle iş sözleşmesini fesheden A'nın işçi niteliği ortadan kalkmış olmasına rağmen, işçi sendikası üyeliği devam eder.

3- B'nin mahkûmiyeti, STİSK.6/1'de yer alan suçlardan birisine ilişkindir ve yönetim kurulu üyeliğine seçilmeden önce gerçekleşmiştir[8].

Sendika organlarında görev alacak kişilerin, STİSK.6/1'de yer alan suçlardan biriyle hüküm giymemiş olması zorunludur. STİSK.6'da yer alan koşullara sahip olmayan birinin seçildiğini saptayan valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK.9/3).

B, yönetim kurulu üyeliğine seçilmeden önce mahkûm olduğu için görevine son verilmesi mahkeme kararı ile mümkündür[9].

C'nin mahkûmiyeti ise, yönetim kurulu üyeliğine seçildikten sonra gerçekleşmiştir. Genel kurul dışındaki organlarda görev alan kişilerin, görevleri devam ederken STİSK.6'da yazılı suçlardan biri ile mahkûm olmaları halinde, görevleri kendiliğinden sona erer (STİSK.9/5).

4- 6356 sayılı Kanun, sendikalarda yönetici olarak çalıştığı için işinden ayrılan işçilerin, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, tekrar eski işlerine dönebilmelerine imkân sağlamıştır[10].

---

yerine getirmiş olma, sendika üyesi iki kişi tarafından üyeliğin önerilmiş olması, başka sendikaya üye olmama gibi koşulları arandığı görülür. Ancak bu koşullar her zaman geçerli değildir. Bkz. **Tunçomağ/Centel**, 294-295.

5 **Tunçomağ/Centel**, 295.

6 **Şahlanan**, Sendikalar, 107; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 141, dn.319.

7 **Tunçomağ/Centel**, 294.

8 STİSK.6/1'e göre, "Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, 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 mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.".

9 "Davacı her ne kadar genel mali sekreterlik görevine iadesini talep etmiş ise de, sahtecilik suçundan kesinleşmiş hapis cezası, davacının sendika yöneticiliğine kesin bir engel teşkil ettiğinden, göreve iade olanağını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca şu hususu da belirtmek gerekir ki, sendika yönetim kurulu üyeliği sıfatının seçimle belirlenen bir görev olması sebebiyle, davacının seçildiği genel kuruldan sonra yeni bir genel kurulun icrası ve yeni yönetim kurulu üyelerinin seçilmesi de, davacının mahkeme kararı ile görevine iadesine engel teşkil etmektedir." Y22HD., 22.4.2018, 1517/9032.

OLAY 31

Yöneticilik güvencesini düzenleyen STİSK.23, *işçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi* başlığını taşımaktadır. STİSK.2/1,i'ye göre; yönetici, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder. Bu yüzden işçi kuruluşu yöneticiliği güvencesinden, yalnız yönetim kurulu üyeleri yararlanır. Disiplin ve denetleme kurulu üyelerinin ise böyle bir güvencesi yoktur[11].

6356 sayılı Kanun, profesyonel sendika yöneticiliği görevini üstlenmek isteyen işçi ile ilgili olarak üç seçenek ortaya koymaktadır:

- İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi kural olarak askıda kalır.
- Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshederek kıdem tazminatını alabilir[12].
- Yönetici ayrıca, yöneticilik süresi içerisinde istediği bir zamanda da iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda kıdem tazminatı, fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK.23/1).

Yöneticilik güvencesi, birinci seçenek için söz konusudur. Bir diğer ifade ile yöneticilik güvencesi, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin ve iş sözleşmesi askıda olan işçinin işine geri dönebilmesini sağlama amacına yöneliktir. Ancak bunun için yöneticilik görevi;

- Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi,
- Seçime girmemek,
- Yeniden seçilmemek veya
- Kendi isteği ile çekilmek,

---

[11] Geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Leçal İHSGHD., 2012/36, 3 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 331 vd.; Ş. Esra **Baskan**, 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 709 vd.; Ercüment **Özkaraca**, Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara 2014, 167 vd.; Gülsevil **Alpagut** Sendika Yöneticileri, İşyeri Temsilcileri ve Sendikal Güvenceler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, İzmir 2013, 31 vd.; Özgür **Oğuz**/Özge **Doğan**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.5, S.11, 2016/1, 149-150.

[12] Yargıtay bir kararında disiplin kurulu yedek üyesinin de yönetici olduğu ve yöneticilik güvencesinden yararlanması gerektiğini hüküm altına almıştır: "Somut uyuşmazlıkta, cavacı geri çevirme kararı sonrası gelen evraklara göre kararda da belirtildiği üzere 30.04.2012-30.08.2015 tarihleri arası Sendika Disiplin Kurulu Yedek Üyesidir. Davacı 6356 sayılı Kanunun 24. maddesi kapsamında yönetici sıfatında olup, ıslahla talep edilen 6356 sayılı Kanunun 24/3. maddesinden faydalanacak durumdadır. Bu nedenle mahkemece davacının yönetici olmacığı gerekçesiyle, 6356 sayılı Kanunun 24/3. maddesinden faydalanma talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Yukarı da belirtildiği üzere, yöneticinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde yöneticinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmelidir.", Y9HD., 20.9.2017, 23403/13769.

[13] Belirtmek gerekir ki, "Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlenmediğinden, bu Kanuna tabi işçilerin yönetici seçildikleri için iş sözleşmelerini bildirim süresi vermeksizin veya belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshetme hakları bulunmakta ise de, 23. maddedeki "kıdem tazminatına hak kazanır" ifadelerine dayanarak kıdem tazminatı talep edebilmeleri mümkün değildir.", **Özkaraca**, Güncel Gelişmeler, 40 vd.

Suretiyle sona ermiş olmalıdır. Sendika yöneticisinin görevinin, görevi ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olması (STİSK. 9/5) nedeniyle sona ermesi halinde, yöneticilik güvencesi uygulama alanı bulmaz (STİSK. 23/2)[13].

İşçinin yöneticilik görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek suretiyle sona ermesinden itibaren *bir ay* içerisinde, işe alınmak için işverene başvurmuş olması zorunludur. Bu süre geçtikten sonra, diğer koşullar gerçekleşse bile işçi, sendika yöneticiliği güvencesinden yararlanamaz (STİSK.23/2).

Yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi halinde, işveren, talep tarihinden itibaren *bir ay* içinde bu kişileri o andaki koşullarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır (STİSK.23/2). Dolayısıyla işverenin işe başlatmadığı işçiye kıdem tazminatını ödemesi gerekir[14].

İşverenin süres içerisinde işçiyi işe başlatmaması halinde, bu durum işveren tarafından yapılan bir fesih sayılır. Acaba buna bağlı olarak işverene karşı geçerli fesih nedeni olmadığı ve fesih usulüne uyulmadığı iddiası ile işe iade davası açılabilir mi?

Bir görüşe göre, işverenin bu şekilde işe başlatmaması durumunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılacaktır. Dolayısıyla, kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatı da söz konusu olacaktır. İşe başlamak isteyen eski yöneticinin işe başlatılmama hali, iş sözleşmesinin işverence feshi anlamına geleceğine göre bu feshe karşı İş Kanunu hükümlerine göre feshin geçersizliği ve işe iade davası açılabileceğinin kabulü gerekir[15]. Yeter ki eski yönetici iş güvencesi hükümleri kapsamına giren bir işçi olsun[16].

Başka bir görüşe göre ise hükümde derhal fesih faraziyesi vardır. Bu nedenle böyle bir feshe karşı işe iade davası açılamaz[17].

Kanımızca, işverenin eski yöneticiyi süresi içerisinde şe başlatmamış olmasının işveren tarafından yapılmış bir fesih sayılacağı, Kanunda açıkça hüküm altına alınmıştır. Böyle bir durumda eski yöneticinin sadece ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmek, yönetici açısından gerçek anlamda bir güvence sağlamaz. Etkili bir yöneticilik güvencesinin, yöneticinin eski işine geri dönebilmesini sağlaması gerekir. Bu nedenle işveren tarafından işe başlatılmayan eski yöneticinin iş güvencesinin kapsamında olması kaydıyla işe iade davası açabilmesi, yöreticilik güvencesini bir ölçüde güçlendirecektir. İş başvurusuna rağmen işe alınmayan yönetici, bir ay içinde

---

13 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 112.

14 **Tuncay/Savaş Kutsal**'a göre bu durumda işçiye ihbar tazminatı da ödenmesi gerekir. Bkz. 86. İşvereni ihbar tazminatı ödemekle yükümlü kılmanın anlamı ve isabeti olmadığı, burada bir derhal fesih faraziyesi olduğu görüşü için bkz. **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 465.

15 **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, 185; **Esener Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 175; **Tuncay Savaş Kutsal**. 87; **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, 338; **Alpagut**, Sendikal Güvenceler, 33; **Sur**, Toplu İlişkiler, 77; **Baskan**. Yöneticilik Güvencesi, 723.

16 **Tuncay Savaş Kutsal**, 87. Aynı görüş için bkz. **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, 185; **Alpagut**, Sendikal Güvenceler, 33-34; **Şahlanan**, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, 339.

17 **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 465; Muhittin **Astarlı**. "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler Ve Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII S.1-2, 2013, 149-150.

arabulucuya başvurabilir ve anlaşma olmazsa iki haftalık süre içerisinde işe iade davası açabilir[18].

Acaba işe başlatılmayan ve işe iade davası açan yönetici sendikal tazminat da isteyebilir mi?

Sendika yöneticisinin işe başlatılmamasının sendikal bir nedene dayandığının tespit edilmesi halinde işe iade kararı sonrasında işe başlamak üzere işverene başvursun ya da başvurmasın sendikal tazminata hak kazanır[19].

Yöneticilik görevi yukarıda sayılan nedenler dışında sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsal işçi için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır (STİSK.23/3).

İşverenin tekrar işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için işyerinde boş yer bulunması zorunlu değildir[20]. Yargıtay'ın kararları aksi yöndedir[21].

Kanunda yer alan *o andaki şartlarla* ifadesi öğretide işçinin işinden ayrı kaldığı süre içinde, işyerinde toplu iş sözleşmeleri ile getirilen tüm haklardan yararlanacağı şeklinde yorumlanmaktadır[22]. Ancak işçinin mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanması, STİSK.39'da öngörülen koşulların bulunmasına bağlıdır[23].

5- STİSK.19/6'ya göre; "Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği 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 üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.".

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 12/4. maddesine göre de "Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak bir yıl içerisinde aynı işkolunda çalışmaya devam edenler veya ara verdikten sonra bir yıl içerisinde çalışmaya başlayanlar ile konfederasyon, sendika ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık

---

18 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 137.

19 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 138.

20 **Eyrenci**, Sendikalar, 92; **Tuğ**, 168; **Şahlanan**, Sendikalar, 124; **Ekonomi**, 106; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 86; Esra Ş. **Başkan**, 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, DEÜHFD., Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 720; **Bozkurt Gümrukçüoğlu**, Sendikal Güvenceler, 221. Karşı görüş için bkz. **İnce**, 129, 130.

21 "Anılan hükme göre, işverenin yükümü, boş olması halinde işçiye eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere tercihen almaktan ibarettir. Eğer işyerinde işçinin eski işi ya da eski işine uygun bir işi yoksa, başka bir deyişle bu kadrolar tamamıyla dolu ise, işverenin işe alma mecburiyetinden söz edilemez.", Y9HD., 22.9.1981, 7370/10691. **Berksun/Eşmelioğlu**, 493, 494.

22 **Şahlanan**, Sendikalar, 113; **Ekonomi**, 109.

23 "(ücreti saklıdır) sözcükleri ile tekrar işe alınma halinde eski yönetici işe alınırken kıdem süresi ve yaptığı iş belirlenerek başvurma tarihindeki emsal kıdemdeki ve görevdeki işçiye ödenmesi gereken ücretin baz alınması icap eder. Şayet davacı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek durumda ise, bu durum dikkate alınmalıdır.", Y9HD., 20.3.1997, 22609/5569. YKD., Temmuz 1997, 1084.

veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.".

Yargıtay'a göre ise bu düzenlemeler çerçevesinde, emeklilik durumunda sendika üyeliğinin bir yıl daha devam edeceği tartışmasızdır[24].

Olayda E'nin yönetim kurulu üyeliği sırasında Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık aylığı alması, sendika üyeliğini ve sendika yöneticiliğini etkilemez. Hatta E, yöneticilik süresinin sonunda tekrar seçime girme hakkına sahiptir. Yeniden seçilmiş olması halinde de sendika üyeliği varlığını sürdürür.

6- Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini, 19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır (STİSK.29/4). 6356 sayılı Kanunda, bu zorunluluğa aykırılığın yaptırımı ise belirtilmemiş, konu 3628 sayılı Kanuna bırakılmıştır[25].

3628 sayılı Kanuna göre mal bildiriminin, yönetim ve denetim kurulu üyelikleri ile komisyon üyeliklerine seçim ve atamalarda göreve başlama tarihini izleyen bir ay içinde verilmesi zorunludur (3628 sayılı Kanun 6/1,e). Mal bildiriminin verilmesi gereken makam ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır (3628 sayılı Kanun 8/1,c). Bir ay içinde mal bildiriminde bulunmayana Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ihtarda bulunulur. İhtarın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde mazeretsiz olarak bildirimde bulunmayana, üç aya kadar hapis cezası verilir. Soruşturma ile ilgili olarak verilen süre zarfında mal bildiriminde bulunmayana, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir (3628 sayılı Kanun 11).

Olayda F, sendika yöneticisi seçilmesinden sonra hiç mal beyanında bulunmamıştır. Bu yüzden F'ye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ihtarından sonra yukarıdaki yaptırımlar uygulanabilir.

7- İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici, dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsa, sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshederve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK.23/1).

Olayda, E, sendika yöneticiliğinden ayrılarak emekli olmuştur. Olaydan anlaşıldığı kadarıyla eski işvereni olan İ'ye kıdem tazminatı için bu tarihte başvurmuştur. İşverenden kıdem tazminatı talebiyle başvurduğu tarih, işçinin iş sözleşmesini feshettiği tarih olarak kabul edilebilir. Bu durumda E'nin kıdem tazminatı, kıdem tazminatı için başvurduğu tarihteki emsal ücret üzerinden hesaplanır. Emsal ücret, görevden ayrılan

[24] Y22HD., 9.6.2014, 15387/16184, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 429-434.

[25] **Tuncay Savaş Kutsal**, 76; **Şahlanan**, 6356 Sayılı Sendikalar, 50; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 108; **Demir**, Sendikaların Kuruluşu, 87.

yöneticinin, yönetici seçildiği tarihteki görevi ve kıdemi yönüyle aynı konumdaki bir başka işçinin, yöneticinin sözleşmesinin feshedildiği tarihte aldığı ücret ve ekleridir[26].

Sendika yöneticiliği sonrasında tekrar eski işine dönen ve bir süre sonra iş sözleşmesi kıdem tazminatı gerektiren hallerden birisi ile sona eren işçi açısından, yöneticilikte geçen süre, işçinin kıdemine dâhil edilemez[27].

8- Olayda işçinin sona eren sendika yöneticiliği değil, yöneticiliği ifa tarzıdır. Davacının yürüttüğü görevin, profesyonel yönetici tarafından yerine getirilmesi hususu, sendika genel merkezi tarafından iptal edilmiştir. Bir başka ifade ile söz konusu görevin, amatör sendika yöneticileri tarafından yerine getirilmesine karar verilmiştir.

Uygulamada, işyerinden ayrılıp, sendikadan ücret alarak çalışan yöneticiye *profesyonel yönetici,* yönetici seçildiği halde işyerinden ayrılmayan, çalışma saatleri dışında sendikada çalışan ve sendikadan ücret almayan yöneticiye *amatör yönetici* denilmektedir[28]. İşyeri sendika temsilcisinin güvencesini düzenleyen STİSK.24, amatör yöneticiler hakkında da uygulanır (STİSK.24/5)[29].

6356 sayılı Kanuna göre sendikaya yönetici seçilen işçinin iş sözleşmesi askıda kalır ve işçinin yöneticilik görevinin sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle sona ermesi hâlinde işveren, bu kişileri işe başlatmak zorundadır. Acaba profesyonelliği iptal edilen işçi, STİSK.23 hükmünden yararlanarak işe tekrar başlatılmasını isteyebilir mi?

Yargıtay, bu soruya 2821 Sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında olumsuz cevap vermiştir[30]. Yüksek Mahkeme'ye göre, yöneticilik güvencesinden yararlanarak işe iade talebinde bulunabilmek için sendika yöneticiliğinin Sendikalar Kanunu md.29'da (STİSK.23/2'de) sayılan hallerden birisi ile sona ermiş olmalıdır. Bir başka ifade ile sendika yöneticiliği yeniden seçilememek, seçime girmemek veya kendi isteğiyle yöneticilikten çekilmek suretiyle sona eren kişi ancak işe iadesini isteyebilir. Yöneticilik görevi sona ermemiş olan, sadece profesyonelliği ptal edilen kişinin bu güvenceden yararlanabilmesi mümkün değildir.

Kanaatimce, sendika yöneticiliği görevinin profesyonel olarak yerine getirilmesi iptal edilen kişinin işveren tarafından tekrar işe alınma yükümlülüğü bulunup bulunmadığı hususunda kanun boşluğu vardır. Bu boşluğun, TMK.1 hükmüne göre hâkim tarafından Anayasanın ve İş Hukukunun temel ilkeleri göz önünde tutularak doldurulması gerekir. Sen.K.29'da (STİSK.23'te) yer alan yöneticilik güvencesi hükümleri, boşluğun doldurulmasında kıyas yoluyla uygulanmalıdır. Böylelikle profesyonel sendika yöneticiliği iptal edilen kişinin tekrar işe dönmesi ve yöneticilik görevini amatör olarak yerine getirmesi sağlanmalıdır.

---

[26] **Tuncay/Savaş/Kutsal**, 85.

[27] **Özkaraca**, Sendikal Güvenceler, 187-188; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 795; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 441. Y9HD., 28.1.1999, 17923/1089, **Günay**, Sendikalar, 480; Y9HD., 5.2.1991, 10158/1030, Tekstil İşveren, Ağustos 1991, 17.

[28] **Tuncay/Savaş/Kutsal**, 77; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 67.

[29] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 442; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 133.

[30] Y9HD., 24.11.1998, 13617/16633, İşveren, Şubat 1999, 15. Kararın değerlendirmesi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, 625.

Sonuç olarak, profesyonelliği sendika genel kurulu kararı ile iptal edilen yöneticinin de yukarıda sayılan dört hal gibi değerlendirilmesi ve işveren tarafından işe başlatılması gerekir. İşçi bir ay içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Dolayısıyla G, iş sözleşmesini feshetmediyse askıda olan bir sözleşme olduğu için işyerine, profesyonelliği iptal edildiği tarihten itibaren bir ay içinde başvurabilir. Ancak yönetici seçildiğinde veya yönetici olarak görev yaptığı dönemde iş sözleşmesini feshetmiş ise görevine geri dönmesi mümkün değildir.

9- Profesyonel sendika yöneticilik kadrosu iptal edilen yöneticinin bu karara karşı yargı yoluna başvurup başvuramayacağı hususu, Yargıtay'ın bir kararına konu olmuştur. Davacı, profesyonel kadrosunun kaldırılmasına ilişkin sendika yönetim kurulu kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir. Yerel Mahkemece, şube yönetim kurullarında yer alacak şube sekreterini ve şube mali sekreterini gerek gördüğü hallerde profesyonel kadroya atama veya profesyonel kadrodan alma yetkisinin sendika merkez yönetim kuruluna verildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay kararı şu gerekçe ile bozmuştur:

> *"Sendika tüzüğünün, yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen 20. maddesinin 42. bendine göre "Şube Yönetim Kurullarında görev alacak, Şube Sekreteri ve Şube Mali Sekreterini, Genel Merkez Yönetim Kurulu gerek gördüğü hallerde profesyonel kadroya atar veya profesyonel kadrodan alır." Sendika tüzüğünde, profesyonel kadroda görev yapacak yöneticilere dair başkaca bir hüküm de yer almamaktadır.*
>
> *İnceleme konusu davada, her ne kadar şube sekreterleri yönünden profesyonel statüyü belirleme konusunda takdir hakkı yönetim kuruluna bırakılmış ise de, sendika yönetim kurulunun bu yetkisini objektif esaslar doğrultusunda kullanması gerekmektedir. Ayrıca, bu konuda yönetim kurulunun keyfi olarak karar alabileceğinin kabulü, yönetim kurulunun kendi üyeleri ve şube yönetimler üzerinde baskı oluşturabilecek kararları da alabileceğinin kabulü anlamına gelir ki, bu durumun sendika içi demokrasiyi işlemez hale getireceği açıktır. Bu noktada son olarak ifade etmek gerekir ki, yukarıda belirtildiği üzere, sendikaların yönetim ve işleyişleri demokrasi esaslarına aykırı olamaz.*
>
> *Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece yazılı gerekçe ile dava reddedilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Bu anlamda olmak üzere, mahkemece, dava konusu karar tarihini kapsayan dönemde diğer şube üye sayıları ile hangi şube sekreterlerinin profesyonel kadroda görev yaptıklarının araştırılması ve bu suretle davacının görev yaptığı şube yönünden dava konusu işlemin yukarıdaki esaslar doğrultusunda değerlendirilmesi, davalı sendikanın objektif kıstaslar doğrultusunda uygulama yapıp yapmadığının belirlenmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[451]

Karar isabetlidir Sendika tüzüğünün sendika yönetim kuruluna verdiği profesyonel kadroları belirleme ve iptal etme yetkisinin, hukuka uygun olarak kullanılması gerekir. Başka bir ifade ile sendika, bu yetkisini iyiniyet kuralları çerçevesinde kullan-

[451] Y22HD., 31.10.2016, 20417/24352.

malıdır. Örneğin üye sayısı esas alınarak profesyonel yönetici kadrolarının belirlenmesi, objektif bir dayanağa sahiptir. Böylelikle üye sayısının artması halinde profesyonel kadro oluşturulabilir, azalması halinde kaldırabilir. Ancak böyle bir uygulamanın da tüm şubeler açısından objektif olarak yapılması gerekir. Aksi takdirde bu yetki, keyfi ya da kötüye kullanılabilir. Örneğin muhalif gruba destek veren bir yöneticinin profesyonelliğinin iptal edilmesi halinde, kararın hukuka uygunluçundan söz edilemez. Yargıtay, bir başka kararında aidat kesintisi yapılan üye sayısının bin ve üzerinde olması şeklindeki kıstası, objektif ve hukuka uygun bulmuştur:

> *"İnceleme konusu davada, 4688 sayılı Kanun'un 18. maddesi doğrultusunda sendika tüzüğü ve diğer düzenlemeleri ile şube başkanlarının ücretsiz izne ayrılması ve profesyonel yönetici olarak görev yapmaları hususunda takdir hakkının merkez yönetim kuruluna bırakıldığı tartışmasızdır. Bu doğrultuda, merkez yönetim kurulu ise, aidat kesintisi yapılan üye sayısının bin ve üzeri olması gerektiği yönünde objektif kıstas belirlemiştir. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre de, Sinop şubedeki üye sayısı binin altında olduğu gibi, üye sayısı binin üzerinde olmayan başkaca şube başkanının aylıksız izinde olması da söz konusu değildir.*
>
> *Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, sendika genel merkez yönetim kurulu kararı, 4688 sayılı Kanun ve sendika tüzüğü düzenlemelerine uygun olduğundan, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[22].

G, alınan karara karşı Yargıtay'ın yukarıda belirlediği esaslar çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

[22] Y22HD., 10.10.2016, 22549/23015.

OLAY 32

SENDİKA GENEL KURULU

OLAY

S-İş Sen. kurucuları 1.1.2015 tarihinde Konya Valiliğine kuruluşla ilgili belgeleri vermişlerdir.

Sendika tüzüğüne konulan hüküm ile sendika genel kurulunun iki yılda bir toplanacağı kararlaştırılmıştır.

Beş bin üyesi ve iki yüz elli delegesi bulunan sendikada, altmış üye olağanüstü genel kurul toplantısının yapılması isteğiyle, yönetim kuruluna başvurmuş, yönetim kurulu, yapılan başvuruyu reddetmiştir.

Sendika üyesi olan A, 1.7.2015 tarihinde yapılan genel kurul toplantısında alınan bir kararın iptalini istemektedir.

SORULAR

1- S-İş Sen., ilk genel kurul toplantısını ne zaman yapmalıdır? Kurucuların ilk genel kurul toplantısını süresi içinde yapmamalarının hukuki sonuçları nelerdir?

2- Sendika genel kurulunun olağan toplantı süresine ilişkin, sendika tüzüğünde yer alan hüküm yerinde midir?

3- Beş bin üyesi bulunan S-İş Sen.in genel kurulunun iki yüz elli delegeden oluşması mümkün müdür? Delegeler nasıl seçilir? Delege seçimindeki hukuka aykırılık halinde başvurulacak yollar nelerdir? Açıklayınız.

4- Altmış delegenin genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi var mıdır?

5- Sendika yönetim kurulunun yeterli sayıda delegenin olağanüstü genel kurul toplantısı yapılması isteğini reddetmesi hukuka uygun mudur? Yönetim kurulunun bu kararına karşı, genel kurulu toplantıya çağıran delegelerin başvurabilecekleri hukuki yol var mıdır?

6- Olağanüstü toplantı isteyen işçilerin sayılarının talepten sonra azalması; olağanüstü toplantı talebini etkiler mi?

7- A, genel kurulda alınan bir kararın iptalini isteyebilir mi? İsteyebilirse bunun koşulları nelerdir?

8- 1.7.2015 tarihinde toplanan genel kurul, bir şube genel kurulu olsaydı yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi?

9- 1.7.2015 tarihinde toplanan genel kurul, olağanüstü toplanmıştır. A, bu genel kurul toplantısının olağanüstü toplantı yapılmasını gerektiren neden olmaksızın toplandığını düşünmektedir. A, bu gerekçe ile genel kurulun iptalini isteyebilir mi?

10- S-İş Sen. genel kurulunun toplantı ve karar nisapları nelerdir? Genel kurulun, sendikanın feshine karar vermesi gerekseydi, bu kararın hangi toplantı ve karar yetersayısı ile alınması gerekirdi?

11- S-İş Sen. genel kurulu feshe karar verdiği takdirde bunun hukuki sonuçları ne olurdu?

CEVAPLAR

1- Sendika genel kurulu, sendikaların en üst düzeyde yetkiye sahip olan sendika içi demokrasinin yaşandığı organıdır[1]. Sendika ve konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak *altı ay* içinde; şubelerin ilk genel kurulu ise kurulmalarından itibaren *altı ay* içinde yapılır (STİSK.12/1).

S-İş Sen., kurucularının sendikaların merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanmıştır. İlk genel kurul toplantısının da bu tarihten itibaren altı ay içerisinde yapılması gerekir. Bu altı aylık süre, emredici ve sınırlayıcıdır.

STİSK.12'de belirtilen süre içerisinde, ilk genel kurul toplantısının kurucu yönetim kurulu tarafından yapılmaması halinde, üyelerden birinin veya durumu tespit eden Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile yönetim kuruluna işten el çektirilir (STİSK.12/6). Bu takdirde 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 bir veya üç kayyım tayin eder (STİSK.12/6).

2- Sendika ve konfederasyonların tüzel kişilik kazanmasından sonra yapacakları ilk genel kurul toplantısından sonra, belirli zaman dilimleri içerisinde olağan genel kurul toplantılarını yapmaları gerekir. Sendikaların ilk genel kurul toplantısından sonra varsa tüzüklerinde belirtilen tarihte yoksa kanunda belirtilen tarihlerde yapılan toplantılara olağan genel kurul toplantısı denir[2].

6356 sayılı STİSK.12/2'de olağan genel kurulun en geç *dört yılda* bir toplanacağı hükmüne yer verilmiş, ancak tüzüklerde daha kısa bir süre kararlaştırılabileceği, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda olduğu gibi açıkça belirtilmemiştir. Hükümde yer alan *en geç* ifadesi genel kurul toplantılarının dört yıldan daha kısa aralıklarla da yapılabilmesini sağlar[3].

---

1 Geniş bilgi için bkz. Kadir **Arıcı**, Demokratiklik ve Hukuka Uygunluk Açısından Sendika Şube Genel Kurulları, Kamu-İş, C.9, S.1, 2007, 1 vd; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 208; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 116; **Sur**, Toplu İlişkiler, 102 vd.; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 140 vd.; Ali **Ekin**, Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetimi, Ankara 2019, 98 vd.

2 Yargıtay kararlarında da olağan genel kurul "kanunda ve daha kısa süre belirlenmesi koşuluyla tüzükte belirlenen sürelerde düzenli olarak yapılması zorunlu olan ve yapılması için bir sebebin ortaya çıkmasının gerekli olmadığı genel kurul toplantıları" şeklinde belirtilmiştir (Y22HD., 17.02.2014, 3515/2500, www.kazanci.com (20.03.2016)).

3 **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 30.

Tüzükte olağan genel kurul toplantısı zamanı için asgari bir sürenin belirlendiği, fakat azami bir sürenin belirlenmediği durumda ne olacağı, Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Yargıtay'a göre böyle bir durumda genel kurul, asgari süreden sonra ancak Kanunda belirtilen azami süreden önce yapılmalıdır[4].

S-İş Sen.'in tüzüğünde bulunan ve olağan genel kurul toplantılarının iki yılda bir yapılacağına ilişkin hüküm, kanunda yer alan düzenlemeye uygundur.

3- Bir tüzel kişi olması itibariyle kural olarak sendikaların genel kurulları da üyelerin bir araya gelmesiyle oluşur. Ancak sendikaların üye sayıları, genel kurulların fiilen üyelerin bir araya gelmesi suretiyle oluşumunu imkânsızlaştırır. Bu nedenledir ki, genellikle sendikaların genel kurulları delegelerden oluşur. 2821 sayılı SenK.10/1'de genel kurulun delegeden oluşması için en az bin üyesinin bulunması öngörülmüş iken, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, konuya ilişkin düzenlemeyi sendikaların tüzüğüne bırakmıştır (STİSK.10/3). Belirtmek gerekir ki, delege seçilmeye yönelik olarak sendika tüzüklerine konulacak hükümlerin demokratik esaslara uygun olması gerekir[5]. Delege seçimi, genellikle nisbi temsil esasına göre yapılmaktadır[6].

Buna göre S-İş Sen.'in tüzüğünde genel kurulun iki yüz elli delegeden oluşması öngörülmüş ise bunun önünde yasal bir engel yoktur. Delege sıfatı, bir sonraki genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar devam eder (STİSK.10/2).

Doğal delegelik, seçimle belirlenmemiş delegeliktir[7]. 6356 sayılı Kanun, sendika ve konfederasyonlar ile şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılmalarını öngörmüştür (STİSK.10/1)[8]. Ancak kanunda belirtilen bu kişilerin sınırlayıcı olarak belirtilip belirtilmediği ile tüzükle kanunda belirtilen kişilerin dışında başka organların üyelerinin doğal delege olarak belirlenebilip belirlenemeyeceği, 6356 sayılı Kanunda düzenlenmemiştir. Görüşümüze göre, tüzüğe konulacak hükümle kanunda belirtilen üyeler dışındaki kimselerin doğal delege olarak belirlenmesi veya tüzükle yönetim kuruluna doğal delege belirleme yetkisinin verilmesi mümkün değildir. Aksinin kabulü sendika içi demokrasinin sağlanmasına engel olabilir[9].

---

4 Y9HD., 14.03.2006, 6786/6621, www.kazanci.com (25.03.2016).

5 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 68.

6 "Bu açıklamalar ve düzenlemeler ışığında, genel merkez organ seçimleri ile şube organ seçimlerinde nispi temsil sisteminin uygulanmasını öngören tüzüğün 16. maddesine eklenen (d) bendi ile 35. maddesine eklenen (d) bendindeki düzenlemelerin iptali isteminin reddine karar verilmesi gerekirken, kanun koyucunun çoğunluk sistemini benimsediği ve buna aykırı düzenleme yapılamayacağına dair yanılgılı değerlendirme ile anılan hükümlerin iptali yönünde yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, davalı ve feri müdahilin bu yöne ilişkin temyiz itirazlarının kabulü ile kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.", Y22HD., 24.1.2014, 747/832, Çalışma ve Toplum, 2014/2, 428-433.

7 **Tunçomağ/Centel**, 290; **Şahlanan**, 6356 Sayılı, 126.

8 "...Ayrıca, olağanüstü genel kurulda usul ve yasaya aykırı bir durum bulunmadığından, seçilen denetleme kurulu üyelerinin olağan genel kurula tabii delege olarak katılımında da hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Kaldı ki, 20.08.2011 tarihli olağan genel kurul seçim sonuçlarına göre, kazanan ve kaybeden liste arasında en az 7-8 oy farkı bulunduğu nazara alındığında, iki denetleme kurulu üyesinin tabii delege olarak seçime katılımının sonuca etkili olmadığı da açıktır. Anılan gerekçelerle, 20.08.2011 tarihli olağan genel kurulun iptali istemine yönelik birleşen davanın da reddine karar verilmesi gerekir.", Y22HD., 24.1.2014, 746/833, www.kazanci.com (10.3.2015).

9 **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 141, dn. 439; **Narmanlıoğlu**, Toplu iş İlişkileri, 127; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 104, dn.214; **Çoldemli**, 80. Karşı görüş için bkz. **Tunçomağ/Centel**, 290.

Sendikaya üye olan herkes delege olabilir. Bu nedenle sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz (STİSK.10/3)[10].

Delege seçimi, genel kurulda yapılabileceği gibi genel kurul dışında da yapılabilir. Genel kurulda yapılan delege seçimini, STİSK.14; genel kurul dışında yapılan delege seçimini ise STİSK.16 düzenlemiştir.

Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (STİSK.14/1)[11]. Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az *on beş 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 (STİSK.14/2). Hâkim, 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 *yedi gün* önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi *üç gündür* (STISK.14/3). İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç *iki gün* içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir (STİSK.14/4). Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki 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 (STİSK.14/5).

Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (STİSK.16/1). 6356 sayılı Kanun, genel kurul dışında yapılan seçimler için yargı gözetimini öngör-

---

10 "Dava, sendika genel kurulunda alınan tüm kararların iptali ve genel kurulun yenilenmesi ve bu süreçte sendikaya kayyum atanması istemlerine ilişkindir. Davacılar T.K. işyerlerinde çalışan ve sendikaya üye olan 4000 işçinin şube seçimlerine katılmalarına rağmen 9. olağan genel kurula gönderilecek olan üst delegelerin belirlenmesinde hesaba katılmadığını, bu şekilde seçme ve temsil haklarının ellerinden alındığını iddia etmişlerdir. Yönetim kurulu kararıyla belirlenen ve genel kurulun oluşumuna esas olan delege dağılımı ile listesine göre yetkisi henüz kesinleşmeyen T.K. işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin şube genel kurullarına katıldıkları ve hatta bir tanesinin üst kurul delegesi de seçildiği anlaşılmakla birlikte söz konusu yönetim kurulu kararı uyarınca yetkisi kesinleşmemiş işyerleri ve dolayısıyla T.K işyerleri delege dağılımında dikkate alınmamıştır. ..Bu hüküm uyarınca yaklaşık 4000 üye yani delege dağılımına esas alınan üye sayısının %10'undan fazla üye delege dağılımında dikkate alınmamıştır. Görüldüğü üzere, bu düzenleme şubenin temsil oranını ve etkinliğini, ayrıca yine deleçe dağılımını etkileyeceği için şube üyelerinin seçilebilme ihtimalini sınırlayan bir içeriği sahip olup demokratik esaslara aykırıdır. Bunun sonucu olarak da T.K. işyerlerinin delege dağılımında dikkate alındığı delege listesinde yer alan bir kısım davacılar genel kurula esas alınan ve T.K. işyerlerinin dikkate alınmadığı delege listesinde bulunmadıklarından genel kurula üst delege olarak katılamamışlardır. Bu nedenle genel kurulun tüm sonuçlarıyla iptaline karar verilmesi sonucu itibariyle doğrudur.", Y22HD., 12.7.2013, 19286/17449, www.kazanci.com (10.3.2015).

11 "...Anayasa Mahkemesi'nin 2012/128 esas, 2013/7 karar sayılı kararında da belirtildiği gibi, demokratik hukuk devletinde yönetime gelmede ve yönetimden ayrılmada tek yol seçimler olup, buna ilişkin yasaklar "demokratik hukuk devleti ilkesi" ile bağdaşmaz. 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3/1. maddesinde de, çalışanların, temsilcilerini serbestçe belirlemek hakkına sahip olduğu açıkça ifade edilmiştir. Merkez yönetim kurulunda üçüncü dönem seçilme yasağına ilişkin, tüzüğe eklenen fıkranın, sendika içi demokrasiye zarar verecek nitelikte olması sebebiyle, iptaline yönelik olarak verilen karar isabetlidir.", Y22HD., 24.1.2014, 747/832, www.kazanci.com (10.3.2015).

memiştir[12]. Ancak bu düzenleme, genel kurul dışında yapılan seçimlerin yargı denetiminin hiç olmadığı anlamına gelmemektedir.

Delegenin genel kurulda veya genel kurul dışında seçilmiş olması da, hukuka aykırılık halinde başvurulacak usulü değiştirmektedir. Delege genel kurulda seçilmiş ise STİSK.15 uygulama alanı bulacaktır. Bu hükme göre; genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere lişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren *iki gün* içinde yapılacak itirazlar, hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, STİSK.14 hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir (STİSK.15/1)[13]. 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 *bir ay* içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre *iki ay* içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay'ca *on beş gün* içinde kesin olarak karara bağlanır (STİSK.15/2).

İptal davası açılabilmesi için öngörülen bir aylık süre, hak düşürücü niteliktedir. Bu süre geçtikten sonra iptal davası açılamaz[14].

Delege genel kurul dışında seçilmişse ve seçimde bir hukuka aykırılık varsa, bu durumda STİSK.16/2 uygulama alanı bulur. Bu hükme göre; "Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler on beş gün içinde yenilenir.".

STİSK.16/2'ye göre açılacak iptal davasında görevli mahkeme, iş mahkemesidir[15].

4- Sendika ve konfederasyon genel kurullarını, olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi, STİSK.12/4'de düzenlenmiştir. Buna göre, "Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar, olağan genel kurul çündemine alınır.".

---

12 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 121.

13 "Somut olayda, iptali istenen delege seçiminin sendika şubesi genel kuruluna hazırlık olarak yapılan, genel kurul dışındaki delege seçimi olması ve 6356 sayılı Yasada mahkemece kesin olarak karar verileceğinin açıklanması karşısında, hüküm kesin nitelik taşıdığından ve temyiz kabiliyeti bulunmadığından davacıların temyiz dilekçesinin reddi gerekir.", Y7HD., 7.4.2015, 15088/6543, **Cil**. İlke Kararları 2015-2016, 1029-1031.

14 "13.09.2014 tarihinde icra edilen şube 4. olağan genel kurulunun iptali istemine dair dava 14.12.2015 tarihinde açılmıştır. Yukarıca ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, genel kurul iptali davaları 6356 Sayılı Kanun'un 15. maddesinde özel olarak düzenlenmiş olup, maddede açık olarak genel kurul iptali davalarının, genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde açılması gerektiği ifade edilmiştir. Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere belirtilen süre hak düşürücü niteliktedir.", Y22HD., 26.9.2016, 20060/20923.

15 Y7HD., 02.02.2014, 3067/7243, www.kazanci.com (21.03.2016)

Düzenlemeye göre olağanüstü genel kurul "gerekli görülen hallerde" talep edilebilecektir. "Gerekli görülen hal" ciddi ve objektif bir sebep veya acil ve bekleyemez hal olarak anlaşılmalıdır[14]. Yargıtay'a göre de olağanüstü genel kurul, ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektiren objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur[17].

Genel kurula çağrı, yönetim kurulu tarafından yapılır (STİSK.12/5). Yönetim kurulunun çağrı yetkisi, olağan genel kurul toplantılarının yanı sıra, olağanüstü genel kurul toplantıları için de geçerlidir. Bu nedenle, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmak isteyen denetleme kurulu veya genel kurul üye veya delegelerinin beşte biri, bu konudaki taleplerin, yönetim kuruluna iletmek zorundadırlar[18]. Öğretide yönetim kuruluna başvurulmadan doğrudan mahkemeden olağanüstü genel kurul istenemeyeceği de ifade edilmiştir[19].

Denetleme kurulu veya üyelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine yönetim kurulu, en kısa zamanda genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmakla yükümlüdür.

Genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin genel kurulu toplantıya çağırma yetkisi, kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle, Kanunda öngörülen beşte birlik oran tüzük hükümleri ile artırılamaz veya çağrı yetkisi ortadan kaldırılamaz[20]. Ancak bu oranın azaltılabilmesi mümkündür. Bir diğer ifade ile daha az sayıda üye veya delegeye de genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilme yetkisi verilebilir[21].

Sonuç olarak, altmış delegenin sendika genel kurulunu olağanüstü toplantıya çağırmak üzere, yönetim kuruluna başvurması yerindedir.

5- Olağanüstü genel kurul toplantısı yapılması için beşte bir üye veya delege tarafından yapılan başvurunun, yönetim kurulu tarafından şekil ve esas bakımından incelenip incelenemeyeceğine ilişkin olarak kanunda açık bir hüküm yoktur.

Bu hususta öğretide de görüş birliği bulunmamaktadır:

Şahlanan'a göre, denetleme kurulu ya da beşte bir azınlık yönetim kuruluna olağanüstü toplantı talebiyle başvurdukları takdirde, olağanüstü toplantıyı gerektiren nedenleri de bildirmeleri gerekir. Çünkü böylelikle yönetim kuruluna, talebin yerindeliğini inceleyebilme imkânı sağlanmış olmalıdır. Olağanüstü toplantı talebi, açıktan açığa hukuka aykırı olarak nitelendirilebiliyorsa yönetim kurulu, bu talebi reddedebilir[22].

Çelik'e göre, yönetim kurulu, hakkın kötüye kullanılması dışında genel kurulu toplantıya çağırmakla yükümlüdür[23].

---

[14] **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 211.

[17] Y22HD., 9.6.2014, 15500/16186, Çalışma ve Toplum, 2015/3; Y22HD., 13.12.2018, 15476/27114; Y22HD., 18.10.2018, 12058/22579.

[18] Yönetim kuruluna tanınan bu yetki kaldırılamaz ancak tüzükle bir başka organa da ek olarak yetki verilebilir görüşü için bkz. **Sur** Toplu İlişkiler, 108; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 132.

[19] **Günay**, Sendikalar, 263; **Çöldemli**, 120.

[20] **Tuncay Savaş Kutsal**, 68; **Esener Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 146.

[21] **Sur**, Toplu İlişkiler, 108; **Tuğ**, 76; **Tuncay Savaş Kutsal**, 67; **Eyrenci**, Sendikalar, 78; **Şahlanan**, Sendikalar, 64. **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 129; dn. 12. Ancak anılan oranın abartılı bir şekilde düşürülmesinin, azınlığın çoğunluğa ve yönetime tahakkümü ve işleyişi zorlaştırma sonucunu doğurma ihtimalinin olduğu yönünde görüş için bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 212.

[22] **Şahlanan**, Sendikalar, 65.

[23] **Çelik**, Yargıtay'ın 1986, 69. Aynı görüş **Günay**, Sendikalar, 263; **Savaş Taşkent**, Toplu İş İlişkileri Açısın-

Tuncay'a göre, yönetim kurulu 1/5'in olağanüstü genel kurul talebini haklı, ciddi, objektif nedenlere dayalı bulmaz ise nisap tutturulmuş, talep usulüne uygun olarak yapılmış dahi olsa Kurulun bu talebi reddetmek hakkı olmalıdır[24].

Kaplan'a göre, genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin olağanüstü toplantı talebiyle, yönetim kuruluna başvurmaları halinde, yönetim kurulu genel kurulu toplantıya çağırmak zorundadır. Yönetim kurulunun, toplantı talebini şekli açıdan sadece talepte bulunanların üye veya delege olup olmadıklarını ve sayısının 1/5 oranında olup olmadığının tespiti dışında, esas yönünden inceleme yetkisi bulunmamaktadır. Başvuruyu esas açısından inceleme yetkisi, ancak STİSK.12/6'ya göre, bu davaya bakmakla görevli İş Mahkemesine aittir. Mahkeme, toplantı taleplerini, şekil yönünden ve esas bakımından ise sadece hakkın kötüye kullanılması yasağı ile sınırlı olarak inceleyebilir[25].

Akyiğit'e göre, yönetim kurulunun talebinin kabul edebilmesi için olağanüstü toplantıyı gerektiren objektif haklı bir nedenin varlığı aranır. Aksi halde Kanun ile azınlığa tanınan hakkın sendikanın sendika özgürlüğünü sıkıntıya düşürecek şekilde kötüye kullanımıyla karşılaşılabilir[26].

Aktay'a göre, yönetim kurulunun olağanüstü genel kurula çağrı yapmaması yetkinin kötüye kullanılmasıdır. Yönetim kurulunun bu kararına karşı talepte bulunanların iş mahkemesinde dava açma hakları vardır[27].

Sur'a göre ise, yönetim kurulu biçimsel koşulları inceleyebilir, hatta bunları incelemekle de yükümlüdür. Örneğin, çağrıda bulunanların üye veya delege olup olmadıklarının, beşte bir oranının sağlanıp sağlanmadığı yönetim kurulu tarafından inceleme konusu edilmelidir. Buna karşılık, toplantı isteminin gerekçeleri normal koşullarda bir değerlendirmeye tabi tutulamaz. Böylece görüldüğü üzere azınlığın olağanüstü toplantı hakkı da iyiniyet kurallarına uygun kullanılmalıdır. Bu konuda ilke inceleme yetkisi, yönetim kurulundadır[28].

Yargıtay'ın formül kararla onayladığı İstanbul 6. İş Mahkemesinin bir kararında hakkın kötüye kullanılması faraziyesi hariç, delegelerin beşte birinin olağanüstü genel kurulu toplantıya çağırmasını yönetimden istemeleri halinde, yönetimin ilke olarak çağrıyı yapmakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştı[29].

Yüksek Mahkeme, başka bir kararında farklı bir görüş ortaya koymuştu:

"... yasa maddesinde toplanır şeklinde bir ifade kullanılmaktadır. Bu kural emredici nitelikte olup, hâkime bir inceleme ve takdir hakkı bırakmamaktadır. Hakimin görev ve yetkisi işlemin yasada ve tüzükte öngörülen sayıda

---

dan Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, 172; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 130.

[24] A. Can **Tuncay**, Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, İstanbul 1998, 240.

[25] E. Tuncay **Kaplan**, Sendika Genel Kurul Toplantıları ve Genel Kurul Kararlarının İptali İle İlgili Hukuki Sorunlar, Tühis, Mayıs 1992, 10.

[26] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 213.

[27] **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 37.

[28] **Sur**, Toplu İş Hukuku, 108-109.

[29] İstanbul 6. İş Mahkemesi, 31.1.1986, 323/5, Y9HD., 3.3.1986, 2177/2277. Kararın özeti için bkz. **Kaplan**, Genel Kurul, 7, 8.

üye veya delege tarafından yapılıp yapılmadığı, dolayısıyla yönetim kurulunun usulüne uygun biçimde yapılmış toplantıya çağrı istemini reddedip etmediğidir.[40].

Yargıtay, 2007 yılında verdiği bir kararda da sendika genel kurulunun olağanüstü toplantısını gerektiren objektif nedenlerin bulunup bulunmadığını denetlemiş ve önceki görüşüne dönmüştür:

"Dosya içeriğinden sendika olağan genel kurulunun 11.12.2004 tarihinde toplandığı, kısa bir süre sonra 2.9.2005 tarihinde olağanüstü genel kurul isteğinde bulunduğu bu süre içerisinde 39 haftanın olduğu ve bunun 33 haftasında genel yönetim kurulunun toplanarak işlerin yürütüldüğü, yapılması gerektiği halde yapılmayan işler hakkında somut bir olgu ortaya konulmadığı, başkanlar kurulu toplantısının ise ihtiyari olduğu ve bir kez de toplandığı, olağan genel kurulundan kısa bir süre sonra olağanüstü genel kurulun toplantısını gerektirecek ciddi ve objektif nedenlerin varlığı kanıtlanamadığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.[41].

Kanaatimce, yönetim kurulunun, olağanüstü genel kurul toplantısı başvurusu üzerinde yapacağı incelemeyi, şekli incelemeyle sınırlandırmamak gerekir. Yapılan başvuru, TMK.2'de düzenlenen dürüstlük kuralına uygun olmadığı takdirde yönetim kurulu yapılan başvuruyu geri çevirebilmelidir. Kaldı ki, yönetim kurulunun genel kurulu çağrı yetkisini keyfi olarak kullanması da mümkün değildir. Böyle bir durumda yönetim kurulunun ret gerekçeleri, yargısal denetime tabidir.

---

[40] Y9HD., 28.10.1998, 15988/15439, **Günay**, Sendikalar, 267-268. Karara karşı oy yazısı koyan üyelere göre, "Hakim önüne gelen davada bu hakkın objektif iyiniyet kurallarına uygun şekilde kullanıp kullanılmadığını denetleme yetkisine sahip bulunmalıdır. Nitekim dairemizin önceki istikrarlı görüşü bu doğrultudaydı". Bkz. **Günay**, Sendikalar, 269. Gerçekten Yüksek Mahkeme daha önce verdiği kararlarda, olağanüstü toplantı talebinde hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığını değerlendirmeye tabi tutmuş idi. Bkz. Y9HD., 22.9.1998, 13662/13483 **Günay**, Sendikalar, 269, 270.

[41] Y9HD., 3.4.2007, 10760/9284, Çalışma ve Toplum, 2007/4, 291. Yargıtay bir başka kararda olağanüstü toplantı taleplerinin yarg tarafından denetlenmesi gerektiğini belirtmiştir: "Bilindiği gibi iki olağan genel kurul tarihleri arasında yapılan her genel kurul toplantısı olağanüstü genel kurul olarak kabul edilmektedir. Olağan genel kuruldan farklı olarak olağanüstü genel kurul toplantısının sınırlı gündem ve olağan genel kurulu oluşturan delegeler ile yapacağı, toplantı gerekçelerinin haklı ve inandırıcı olması gerektiğinden sendika genel kurulunun olağanüstü toplanması taleplerinin erken olağan genel kurul kararından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle davacıların olağanüstü genel kurul taleplerinin reddine ilişkin kararın usul ve esas yönden incelenip hasıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekir iken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 7.3.2006, 5854/5736, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 261; "Buna göre genel kurul delegelerinin beşte birinin talep etmesi halinde genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılması gerektiği mutlak olarak kabul edilmemesi gerekir. Genel kurul delegelerinin beşte bir sayısal çoğunluğu sağlama koşulu yanında toplantıyı gerektiren sendika için örneğin sendika için tüzük değişikliği, sendikanın başka sendikaya katılması, başka sendika ile birleşmesi, genel merkezin başka yere taşınması veya yönetim kurulunun istifa etmesi, grev kararı gibi yeterli ve inandırıcı nedenler bulunmalıdır. Aksi durumda azınlığın yasaların tanındığı bu hak ile çoğunluğun iradesine hâkim olmak yolu açılmış olur ki bu hukukça korunmaz. Bunun için genel kurul delege veya üyelerinin beşte bir çoğunluğunun bu hakkını kendi üyelik veya delegelik haklarından daha çok sendikanın çıkarlarını göz önünde bulundurarak iyiniyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanmalıdır.", 28.4.2009, 14525/12013, karar metni ve incelemesi için bkz. Mustafa **Avcı**, Yargıtay Kararları Işığında Sendika Üye veya Delegelerinden Beşte Birinin Olağanüstü Genel Kurul İstemlerinin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15, 161; "Davalı sendikanın iki nolu şubesinde olağanüstü genel kurul talebinde bulunan delege oranının 99/150 oranında olduğu ve bu oranın 6356 Sayılı Kanun'un 12. maddesinde yer alan 1/5'in çok üstünde olduğu anlaşılmasına rağmen; şube yönetiminde yeni görev dağılımının teşkilat için uygun olmadığına yönelik soyut gerekçelerin davanın kabulü için yeterli olmaması sebebiyle davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.", Y9HD., 10.04.2014, 9321/12228

Talep tarihi bakımından olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar, olağan genel kurul gündemine alınır (STİSK.12/4).

Genel kurula çağrı usulünü ihlal eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 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 bir veya üç kayyım tayin eder (STİSK. 12/6).

STİSK.12/6'da düzenlenen mahkemeye yapılacak başvurunun süresi, yasada düzenlenmiş değildir. Öğretide hâkim olan görüşe göre, dernekler hakkında uygulanan ve TMK.83'de düzenlenen bir aylık hak düşürücü süre, STİSK.12/6 gereğince yapılacak başvurular hakkında da uygulama alanı bulur[32].

6- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, yönetim kurulunun veya denetim kurulunun gerekli gördüğü hallerde veya genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine olağanüstü genel kurul toplantıya çağırılır.

Bazı üye ve delegelerin taleplerini geri çekmeleri sonucunda, talepte bulunan üye veya delegelerinin sayısının genel kurul üye veya delege sayısının beşte birinin altına düşmesinin sonuçlarına, Yargıtay bir kararında değinmiş ve Yüksek Mahkeme böyle bir durumda yönetim kurulunun çağrı zorunluluğunun ortadan kalktığını kabul etmiştir[33]. Yargıtay'a göre, üye ve delegelerin henüz yönetim kurulu kararından önce bu istemlerinden dönebilmeleri mümkündür ancak delegelerin beşte birinin olağanüstü toplantı talebinde bulunmaları ve dava açıldıktan sonra bu talepten vazgeçmeleri, davanın sonucunu etkilemeyecektir[34].

Kanaatimce, beşte bir oranında üye veya delegenin olağanüstü toplantı talebi üzerine, yönetim kurulunun genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırması halinde, artık bu talebin geri alınamaması gerekir. Ancak yönetim kurulu, henüz genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırmamış ise, talebin geri çekilebileceği kabul edilmelidir[35].

---

[32] **Çelik**. Yargıtay'ın 1986, 68; **Şahlanan**. Sendikalar, 67; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 213; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 68; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**. 149; **Sur**, Toplu İş Hukuku, 110.

[33] HGK., 12.10.1988, 9-304/774. **Berksun/Eşmelioğlu**. 284-285. Yargıtay daha önce farklı kararlar da vermişti. Örneğin, "Olayda ilk başvuru, beşte birden çok üye tarafından istenmiş, yönetim kuruluna tanınan bir aylık süre bitmeden bir kısım üyelerin isteklerinden vazgeçtiği ileri sürülmüş, böylece toplantı yapılmasını isteyen üye sayısı beşte birin altına düşmüştür. Ne var ki az önce açıklandığı gibi, bu eylemli ve tartışmalı durum Yönetim Kurulunun, Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırmasına engel olamayacağı gibi, buna yanaşılmaması halinde Sulh Hâkiminin çağrı kurmasını da önlemez. Bu bakımdan Sulh Hâkiminin çağrı kurulu teşkil etmiş olmasında yanlışlık yoktur.", Y2HD., 11.6.1979, 4573/4781, www.kazanci.com. (13.3.2015).

[34] Y9HD., 22.1.1998, 2162/403, Tühis, Ağustos 1998, 41.

[35] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 842; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri, 141-142; **Demir**. Sendikaların Kuruluşu. 36; **Esener/Bozkurt Gümrükçüoğlu**. 146. dn. 452. **Sur**'a göre, delegelerin beşte birinin olağanüstü toplantı talebinde bulunmaları ve dava açıldıktan sonra bu talepten vazgeçmeleri davanın sonucunu etkilemeyecektir. Bkz. **Sur**, Toplu İş Hukuku, 110.

7- Genel kurul toplantısında alınan herhangi bir kararın, mahkemeye başvurmak suretiyle iptali istenebilir[36]. 2821 sayılı Kanunda doğrudan hüküm bulunmaması nedeniyle uygulanması gereken TMK.83 uyarınca, toplantıda hazır bulunan ve kanuna veya tüzüğe aykırı olarak alınan genel kurul kararlarına katılmayan her üye, kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her halde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde mahkemeye başvurmak suretiyle kararın iptalini isteyebilirdi.

Öğretide STİSK.15/2'nin genel kurul kararlarının iptalini düzenlediği ve iptal davasının hukuki dayanağının artık TMK.83 değil, STİSK.15/2 olduğu ileri sürülmektedir[37]. Gerçekten STİSK.15/2'ye göre, "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 bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay'ca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.". Görüldüğü üzere hükümde açıkça genel kurulun iptalinin istenebileceği ifade edilmiştir.

Yargıtay da genel kurulun iptali davasının STİSK.15/2'ye göre açılacağına karar vermiştir[38].

Şube genel kurulu kararlarının iptali de mümkündür. Ancak şubelerin dava ehliyeti olmadığı için şube genel kurul iptal davası, sendika tüzel kişiliğine karşı açılır. Bu durumda şube yöneticilerinin davaya teşkili sağlanarak şubelere savunma hakkı verilmelidir. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[39].

STİSK.15/2'ye göre genel kurul kararının iptalinin istenebilmesi için:

- Kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılmış olması,
- Seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük yapılmış olması,
- Genel kurul toplantısında kanuna aykırı uygulama yapılmış olması gerekir.

Bu iddialarla, işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren *bir ay* içerisinde dava açabilir. Dava, basit yargılama usulüne göre *iki ay* içerisinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay'ca *on beş gün* içinde kesin olarak karara bağlanır[40].

---

[36] "Mahkemeler, genel kurulda alınan tüm kararların, diğer bir deyimle "genel kurul toplantısının tüm sonuçları ile birlikte" iptaline karar verebileceği gibi, toplantıda alınan kararların ya da yapılan işlemlerin bir ya da bir kaçının iptaline karar verebileceği yukarıdaki içtihadın yorumundan yola çıkılarak öğretide de kabul edilmektedir. Önemli masraf gerektiren, zaman ve iş kaybına neden olan genel kurulların sonuca etkili olmayan hukuka aykırılık hallerinde tüm sonuçları ile iptaline karar verilmemesi gerekir. ... Hukuka aykırılığı söz konusu olan genel kurul toplantısının ya da bu toplantıda alınan kararların veya kararın iptaline karar verilebilecektir." Y9HD., 23.2.2010, 3029/4623, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Sendikalarda Yapılan Seçimlerin Sınırlı İptalinin Sonuçları. Tekstil İşveren Dergisi. Hukuk Eki, 2011/378, 2-5. Ayrıca bkz. **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri, 138.

[37] **Tuncay Savaş Kutsal**. 71; **Şahlanan**. 6356 Sayılı, 227; Süleyman **Başterzi**. Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012. Ankara 2014, 235; **Coldemli**. 152.

[38] Y22HD., 12.07.2013, 19286/17449, www.kazanci.com (16.04.2016); Y22HD., 26.09.2016, 20060/20923; Y22HD., 15.02.2016, 3026/3632.

[39] Y9HD., 21.06.2011, 27022/18864, www.kazanci.com (16.04.2016).

[40] "Somut olayda, birleşen dava ile davalı sendika İstanbul Anadolu Yakası Şubesinin 29.09.2012 tarihli olağanüstü genel kurulunun iptali talep edilmiştir. Dava, sendika genel merkezine karşı açılmış ve mahkeme-

8- Sendikalar, tüzel kişiliğe sahiptir. Ancak sendikaların şubelerinin tüzel kişilikleri yoktur. Buna bağlı olarak şubelerin dava ehliyetinden de söz edilemez. Dolayısıyla sendika şubeleri dava açamaz, şubeye karşı dava da açılamaz (HMK.50). Ancak bu durum, özellikle sendika şubesinin genel merkez yönetiminin işlemlerine karşı yargı yoluna başvuramaması sonucunu doğurur. **Şahlanan** tarafından verilen örneğe göre, yapılan bir şube genel kurulunda genel merkezden farklı görüşte bir grup seçimi kazanmışsa, o şubedeki seçimin ya da genel kurulun iptali davası zorunlu olarak genel merkeze karşı açılmakta, genel merkez de davayı kabul ederek ya da gereği gibi savunma yapmayarak muhalif şube yönetiminin görevden uzaklaştırılmasını yargı kararıyla sağlayabilmektedir[41].

Yargıtay, genel merkez ile şubeler arasında çıkar çatışmasının bulunması halinde şubenin taraf ehliyetinin bulunduğunu, aksi takdirde şubeye karşı dava yöneltilemeyeceğini, bir kararında teyit etmiştir:

> *"Dairemizin "... hukukunda, tüzel kişiliğin sadece sendika genel merkezlerine ait olması ve sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin bulunmaması sebebiyle, genel merkez ile şube arasında menfaat çatışması durumunun bulunması hali dışında sendika şubelerine dava yöneltilemez. Bu sebeple somut uyuşmazlıkta ...davalı olarak gösterilmişken, taraf ehliyeti bulunmayan 10 numaralı şubenin de davalı olarak gösterilmesi ve adı geçen şubenin mahkemece tüzel kişiliğinin kabul edilmesi isabetsizdir." ve "6100 Sayılı HMK'nun 6/1. Maddesine göre genel yetkili mahkeme davalının yerleşim yeri mahkemesidir. Davalı ...'nın merkezi ... olduğuna göre davada yetkili mahkeme bu hali ile...İş Mahkemeleridir. Her ne kadar ... dair bir işlem yapılmış ise de, şubenin yaptığı bir işlem ya da aldığı bir kararın iptali söz konusu olmadığından, davada şubenin bulunduğu yer mahkemesi olan ... Mahkemeleri yetkili değildir. Mahkemece yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken yazılı şekilde işin esasına girilerek karar verilmesi hatalıdır." gerekçeleri ile verdiği bozma kararı usul ve yasaya uygun olup yerel mahkemece direnmenin yerinde olmadığı anlaşıldığından, temyiz incelemesinin yapılmak üzere dosyanın 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici ek ikinci maddesi uyarınca yetkili ve görevli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na GÖNDERİLMESİNE, 29.09.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi."[42].*

---

ce de, genel kurulunun iptali talep edilen sendika şubesine davanın yöneltilmesi sağlanmamıştır. Bu cümleden olarak, davacıya, davasını davalı sendika .... Şubesi'ne de yöneltmesi için süre verilmesi, daha sonra sendika şubesine birleşen dava dilekçesinin tebliği ile ilgili şubenin göstereceği deliller toplandıktan sonra işin esasının incelenmesi gerekirken, taraf teşkili sağlanmaksızın yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 28.9.2015, 24045/25498, www.legalbank.net (22.4.2019).

41 **Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, 223-224. Yazara göre, tüzüklerinde hüküm bulunmak kaydıyla şube yönetim kuruluna sendikayı temsilen dava açma yetkisi tanımak veya şubenin genel merkezle açıkça taraf olduğu uyuşmazlıklarda dava yetkisini kabul etmek uygun olur.

42 Y9HD., 29.9.2016, 30543/16919. Aynı yönde Y9HD., 12.5.2015, 13988/17426, kararın değerlendirilmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Sendika İçi Demokrasi Açısından Şubelerin Önemi ve Şube Genel Kurullarının İptali Davası, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2016/106, 2 vd.; "Sendikalar hukukunda, tüzel kişiliğin sadece sendika genel merkezlerine ait olması ve sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin bulunmaması sebebiyle, genel merkez ile şube arasında menfaat çatışması durumunun bulunması hali dışında sendika şubelerine dava yöneltilemez ise de davacının şube genel kurulu için yapılan dava dilekçesi seçiminin iptali istemli dava dilekçesinde davalı olarak ... Şen Şube Yönetim Kurulu'nu davalı olarak göstermesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124. maddesinin 4. fıkrası uyarınca yanılma kabul edilmeli, davalı olarak gösterilen ...ile sendika şube yönetim kurulu davada taraf olmaktan çıkarılmalıdır. Nitekim yargılama sırasında dava açıldığını öğrenen Sendika genel merkezi, davaya cevap dilekçesi vermiş yargılamaya müdahil olmak

Yargıtay, bir başka kararda da sendika şubesi genel kurulunun iptali davasının sendika genel merkezi ile sendika ilgili şubesine yöneltilmesi gerektiğini belirtmiştir:

> *"Somut olayda, davalı sendika genel yönetim kurulunun 17.11.2015 tarihli kararı ile şube zorunlu organlarının seçimi gündemi ile sınırlı olarak Sivas 1 nolu şubede 05.12.2015 tarihinde olağanüstü genel kurul yapılmasına karar verildiği ve söz konusu olağanüstü genel kurulun belirtilen tarihte icra edildiği anlaşılmıştır. Dava, sendika genel merkezine karşı açılmış ve mahkemece de, genel kurulunun iptali talep edilen sendika şubesine davanın yöneltilmesi sağlanmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, şube genel kurulunun iptali davalarının sendika genel merkezi ile sendika ilgili şubesine yöneltilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, davacıya, davasını Eğitim-Bir-Sen Sendikası Sivas 1 nolu şubesine de yöneltmesi için süre verilmesi, daha sonra sendika şubesine dava dilekçesinin tebliği ile ilgili şubenin göstereceği deliller toplandıktan sonra işin esasının incelenmesi gerekirken, taraf teşkili sağlanmaksızın yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır."*[43].

A'nın, şube genel kurul kararının ya da genel kurulun iptali amacıyla sendika genel merkezi ile şubeye karşı dava açması gerekir.

9- Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine altmış gün içinde yazılı istekte belirtilen konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine altı aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır (STİSK. 12/4).

Acaba olağanüstü toplantı yapılmasını gerektiren nedenler bulunmamasına rağmen toplanan genel kurul toplantısının iptal edilebilmesi mümkün müdür?

Bugüne kadar genellikle olağanüstü toplantı talebinin reddi üzerine açılan davalar, Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Tespit edebildiğimiz kadarıyla ilk kez 2016 yılında bir olağanüstü toplantının iptali, toplantı yapılması gerektirecek objektif ve haklı nedenler bulunmadığı gerekçesiyle istenmiştir.

Karara konu olan olayda, şube yönetim kurulu, olağanüstü toplantı yapılmasını gerektiren objektif ve ciddi sebeplerin bulunmadığı gerekçesiyle olağanüstü toplantı talebini reddetmiştir. Sendika yönetim kurulu, sendika tüzüğünden kaynaklanan yetkisini kullanarak şube olağanüstü genel kurul toplantı yapılmasına karar vermiş ve toplantı yapılmıştır. Bunun üzerine olağanüstü toplantı yapılmasını gerektiren ciddi ve objektif nedenlerin bulunmadığı iddiasıyla gerçekleştirilen toplantının iptali için dava açılmıştır. Yargıtay ciddi ve objektif neden olmamasına rağmen, Sendika Yönetim Kurulunun kararı ile toplanan şube olağanüstü genel kurul toplantısının iptal edilmesi gerektiğine karar vermiştir:

---

istemiştir. Buna göre ilk derece mahkemesince sendikanın dahili davalı olarak kabulüne bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Bu açıdan Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesince husumet sağlanmadığından dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmesi isabetli değildir.", Y9HD., 24.05.2018, 4810/11629; Y9HD., 22.03.2016, 8743/6877.

[43] Y22HD., 20.6.2016, 17376/18273.

"Olağanüstü genel kurul ise ancak genel kurulun olağanüstü toplanmasını gerektirir nitelikte objektif ve ciddi sebeplerin bulunması halinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur. Bu husus 6356 Sayılı Kanun'un 12. maddesinin gerekçesinde "Uygulamada seçimi kaybeden grubun beşte bir delege imzasını toplayıp hiçbir gerekçe göstermeden olağanüstü genel kurul talebinde bulunması her zaman karşılaşılan bir durumdur. Bu sebeple üye ve delegeler tarafından yapılacak olağanüstü genel kurul isteklerinin "iyi niyet kuralına" uygun haklı veya geçerli bir sebebe dayandırılması veya olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması aranmıştır" şeklinde ifade edilmiştir.

Dosya içeriğinden, davalı sendika İstanbul Anadolu Yakası şubesinin son olağan genel kurulunu 05.06.2010 tarihinde gerçekleştirdiği ve daha sonra yeterli sayıda delege tarafından şubeye gönderilen 19-20-21 Haziran 2012 tarihli dilekçeler ile olağanüstü genel kurul talebinde bulunulduğu, şube tarafından olağanüstü genel kurul kararı alınmaması üzerine, genel merkez yönetim kurulunun 10.09.2012 tarih ve 103 Sayılı kararı ile İstanbul Anadolu Yakası şubesinde 29.09.2012 tarihinde olağanüstü genel kurul yapılmasına karar verildiği ve belirtilen tarihte de olağanüstü genel kurulun icra edildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, delegelerin benzer içerikteki dilekçelerinde özetle, şube yönetim kurulunun tüzüğün ve çalışma hayatının yükümlülüklerini yerine getirmediği, basiretsiz davranışlar sergilediği, üyeler arasında ayrım yapıldığı, atama ve seçimlerde taraflı davranıldığı, baskı ve şiddet ortamı oluşturulduğu, şube yönetim kurulunun kendi görevlerini yapmamasına rağmen siyaseten kendisine yakın gördüğü başka şubelerin iç işlerine karıştığını ve o şubelerdeki üyelerin de gruplaşmasına sebep olduğu, toplu iş sözleşmelerinde işçi aleyhine olan uygulamaların görmezden gelindiği ve düzeltilmesi için girişimde bulunulmadığı, üyelerin sorunları ile ilgilenilmediği, şube denetleme kurulunun görevini yapmadığı, şikâyetlerin göz ardı edildiği ve birlik ve beraberliğin zedelendiği gibi hususlar ileri sürülerek olağanüstü genel kurul talep edilmiştir.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, olağanüstü genel kurulun toplanması için, bu yönde objektif ve ciddi sebeplerin bulunması ve bu durumun ispatlanması gerekmekte olup, ayrıca olağanüstü genel kurul isteminin olağan genel kurul ile çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olması gerekmektedir. Bununla birlikte, inceleme konusu davada, şubenin olağanüstü genel kurula gitmesi için objektif, haklı ve somut gerekçeler mevcut olmayıp, bu anlamda ispatlanan bir durum söz konusu değildir.

Açıklanan madde ve hukuki olgular karşısında, asıl ve birleşen davanın kabulüyle olağanüstü genel kurul icrasına dair yönetim kurulu kararının ve bu doğrultuda icra edilen olağanüstü genel kurulun iptaline karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[44]

Yargıtay, alınan kararların içeriğine bakmaksızın sadece olağanüstü toplantı yapılmasını gerektiren haklı, objektif ve somut nedenler olmadığı gerekçesiyle genel kurulu iptal etmiştir. Kararın yerinde olduğu kanaatindeyim. Olağanüstü toplantı talebinde bulunmak, olumlu sendika özgürlüğünün gereğidir. Hukuk düzeninin kişilere tanıdığı her hakkın iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir. Kanunun ge-

[44] Y22HD., 26.9.2016, 20451/20925.

rekçesinde de belirtildiği gibi, bu yetki sıklıkla kötüye kullanılmakta ve sendikaları çalışamaz hale getirmektedir. Yönetim kurulu; azınlığın ya da denetleme kurulunun talebi biçimsel bakımdan kanun ve tüzük hükümlerine uygun olsa bile sendika çıkarlarına uygun düşmeyen, ciddi olmayan ya da dürüstlük kurallarına aykırı toplantı taleplerini reddetme hakkı vardır.

Somut olayda ciddi ve objektif bir sebep bulunmamasına rağmen, şube yönetim kurulu kararının aksine, sendika yönetim kurulu olağanüstü toplantı talebini uygun bulmuş ve toplantı yapılmışsa, böyle bir toplantının da iptali mümkün olmalıdır. Aksi takdirde genel merkez yönetim kurulu, istemediği bir şube yönetimini sonlandırabilmek için olağanüstü genel kurul toplantısı yapılmasını sağlayabilir. Bu da hakkın kötüye kullanımı teşkil eder.

10- Sendika genel kurul toplantı ve karar yetersayısı, STİSK.13'de düzenlenmiştir. Genel kurulun toplantı yeter sayısı, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayısı belirlenebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok *on beş gün* sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte biriden az olamaz (STİSK. 13/1).

Genel Kurulun karar yeter sayısı, toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı, üye veya delege tam sayısının dörtte biriden az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur (STİSK.13/3).

S-İş Sen. Tüzüğünde genel kurul toplantı ve karar nisabına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. 250 delegesi olan S-İş açısından genel kurul ilk toplantı nisabı, 126; yeterli çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantı nisabı 84'dür. Karar nisabı ise 63'den az olmamak kaydıyla toplantıya katılanların yarısından bir fazladır.

11- STİSK.8/1-J'ye göre; sendikaların tüzüklerinde sona erme halinde malların tasfiye şekli ile ilgili hüküm bulunmalıdır. Tasfiye, tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığının aktif ve pasifiyle tespiti ile ilgili hukuki ilişkilerinin kesilmesi işlemleridir[45]. Fesih halinde tasfiye, tüzük hükümlerine göre yapılır. Tüzükte hüküm yoksa tasfiye, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre yapılmalıdır.

Tasfiye işleminden sonra tahsis yapılır. Böylelikle tasfiye sonucunda geriye kalan malvarlığının nereye devredileceği belirlenir. Sendika ve konfederasyonun sona ermesi halinde, tahsisin nasıl yapılacağı STİSK.32'de emredici olarak düzenlenmiştir. Para ve mallar, bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında gerçek veya tüzel kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez, feshedilen sendika ve konfederasyonun üyeleri arasında paylaştırılamaz.

Fesih ve infisah halinde Kanunda öngörülen tahsis sistemi şöyledir:

[45] **Tuncay/Savaş/Kutsal**. 167; **Aktay**. Toplu İş Hukuku. 115; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri. 288.

Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı, aynı nitelikteki bir sendikaya ya da üyesi bulunduğu konfederasyona, konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona bırakılabilir. Konfederasyonun sona ermesi hâlinde, mal varlığı üyesi bulunan sendikalara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, malvarlığını bu esaslara göre devredebilir (STİSK.32/1).

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; gene kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumu'na devredilir (STİSK.32/2).

OLAY 33

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

OLAY

A-İş Sen., İ'ye ait olan İstanbul ve İzmir'de bulunan implant diş üreten fabrikalar ile Ankara'da bulunan hastane işyeri hakkında toplu iş sözleşmesi yapmak istemektedir.

İstanbul'da bulunan fabrikada çalışan beş yüz işçiden üç yüzü; İzmir'de bulunan fabrikada çalışan dört yüz elli işçiden iki yüz ellis; Ankara'da bulunan hastanede çalışan yüz işçiden onu A-İş Sen. üyesidir. Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda çalışan işçilerden yüzde on beşi A-İş Sen. üyesidir.

A-İş Sen. ile İ'nin üyesi olduğu B-İşv.Sen. arasında yürütülen toplu görüşmelerden ve arabuluculuk faaliyetinden olumlu sonuç alınamaması üzerine, A-İş Sen. İ'ye ait işyerleri hakkında grev kararı almıştır.

İ, İstanbul, Ankara ve İzmir'de bulunan işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapıldıktan bir ay sonra İzmir'deki implant diş fabrikasını Y'ye devretmiş ve Konya'da bulunan bir hastaneyi satın almıştır. Y'nin İstanbul'da faaliyet gösteren bir implant diş fabrikası daha vardır.

SORULAR

1- A-İş Sen.'in, İ'ye ait üç işyerini de kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapma imkânı var mıdır?

2- A-İş Sen.'in İ'ye ait işyerleri hakkında grev kararı alması ve uygulaması mümkün müdür?

3- İzmir'deki implant diş fabrikasının Y'ye devri, bu işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını nasıl etkiler?

4- İ'nin satın aldığı Konya'daki hastanede çalışanlar, İ'nin tarafı olduğu işletme toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler mi?

5- A-İş Sen., İ'ye Ankara'da bulunan hastane işyeri için yetki başvurusunda bulunmuş, yetki belgesi almış ve toplu iş sözleşmesi yapmış olsaydı, yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli olur muydu?

CEVAPLAR

1- 6356 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmelerinde düzey olarak *işyeri* esas alınmıştır. STİSK.34/1'e göre, "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.".

6356 sayılı Kanunda işyeri toplu iş sözleşmelerinin özel bir tipi olarak işletme toplu iş sözleşmelerine yer verilmiştir[1]. STİSK.34/2'ye göre; "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.". İşyerlerinin bu kapsamda işletme sayılabilmesi için öncelikle aynı kişiye ait olması ve aynı işkolunda bulunması gerekir[2]. Bu işyerlerinin kamu veya özel olmasının bir önemi yoktur ve işyerleri arasında herhangi bir teknik bağlılık da aranmaz[3].

Yapılacak toplu iş sözleşmesi ve işyerinin işletme kapsamda olup olmadığına ilişkin tespit davası STİSK.34/4'te ayrıca düzenlenmiştir[4]. Bu düzenlemeye göre İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün çinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir. (STİSK.34/4).

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihince çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (STİSK.41/1). İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır (STİSK.41/2).

Sonuç olarak, kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden fazlasının üyesi bulunduğu A-İş Sen., İ'ye ait işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkından fazlasının kendi üyesi olması nedeniyle, bu işyerlerini kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapabilir.

2- İşçi sendikası tarafından alınan grev kararının kapsamı, uyuşmazlığın kapsamına göre farklılık gösterir. Grev kararı, bir işyerini ilgilendiren uyuşmazlıklarda sadece bu işyerini kapsar. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken işyerleri açısından grev kararının işletmenin bütünü açısından alınması gerekir[5].

Bazı iş ve işyerlerinde grev yapılması yasaktır. 2822 sayılı Kanun döneminde grev yapılması yasak olan iş ve işyerleri daha geniş olarak düzenlenmişken, 6356 sayılı STİSK'nda bu tür yerlerin kapsamı önemli ölçüde daraltılmıştır[6].

---

1 İşletme toplu iş sözleşmesi hakkında geniş bilgi için bkz. Ufuk **Aydın**, Türk Hukuku'nda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, GSÜHFD., Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, 435 vd.; Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1, 2016, 556 vd.; Mustafa **Alp**/Betül **Erkanlı**, İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki, Prof.Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD., Özel Sayı, İstanbul 2016, 73 vd.

2 **Sur**, Toplu İlişkiler, 277.

3 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 224.

4 **Sur**, Toplu İlişkiler, 277.

5 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 176.

6 2822 sayılı Kanunda yer alan noterlik hizmetleri, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden işyerleri, eczaneler, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevlerin-

STİSK.62/1'e göre; "Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğa gazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye işlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz."[7].

Olayda İ'ye ait işyerlerinden implant diş imal eden fabrikalarda grev ve lokavt yasağı bulunmamasına rağmen, hastane grev ve lokavt yasağının kapsamındadır.

Kapsamındaki işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunan işletmelerde, grev kararının kapsamı ve uyuşmazlığın nasıl çözümleneceği hususunda, Kanunda açık bir hüküm yoktur. Bu konuda öğretide de görüş birliği bulunmamaktadır.

Bir görüşe göre, işletmeye dâhil işyerlerinden birinde dahi grev yasağı bulunsa, taraflardan her birinin altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkı vardır. Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen karar, işletmenin tüm işyerleri açısından hüküm ifade eder[8].

Bir diğer görüşe göre, grev ve lokavtın serbest olduğu işyerleri ile yasak olduğu işyerlerinin tek bir sözleşme içerisinde birleştirilmesi mümkün değildir. Aynı işkolunda olsalar dahi, toplu iş sözleşmesine bağımlı olarak grev haklarındaki serbesti ve yasaklar tek bir sözleşmenin oluşmasına hukuken imkân vermediği için, bunları aynı sözleşme ünitesine bağlamak söz konusu olamaz. Bu durumda yetki koşulları dâhil bütün işlemler birbirinden bağımsız olarak yürütülür[9].

Başka bir görüşe göre ise, sistemin esası serbest toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılabilmesi olduğu ve tahkimin istisna olduğu da dikkate alınarak, tüm işletmede geçerli olabilecek toplu iş sözleşmesinin, grev yapılabilen yerlerde yapılacak grev sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesi olması gerekir[10].

Bu konuda son bir görüşe göre de, sorunun çözümü kanun değişikliğine bağlıdır[11].

Yargıtay bir kararında,

"Gerçekten Anayasanın 54. maddesi hükmüne göre, grev işçilere tanınmış bir haktır. Sendika bu hakkını 2822 sayılı Kanunda öngörülen

---

deki grev yasakları ise 6356 Sayılı Kanunda yasak kapsamından çıkarılmıştır. Geniş bilgi için bkz. **Tankut Centel**, Grev Yasak ve Sınırlandırmalarına Topluca Bakış, Tisk Akademi, 2013/I, 6 vd.

7 AYM., 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG: 11.11.2015/29529.

8 **Reisoğlu**, Şerh, 293. Bu görüşün eleştirisi için bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**, Grev, Ankara 1990, 161; Münir **Ekonomi**, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş, C.1, S.1, 1987, 20; Kemal **Oğuzman**, Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtla Çözümü, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991), Ankara 1991, 58; A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi (Y9HD., 1.3.1988, 2266/2288), Çimento İşveren, Eylül 1988, 23; Burhan **Özdemir**, Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim Kurulları Kararlarının Hukuki Niteliği ve Özellikleri, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1743-1752.

9 **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmeleri, 20, 21. Aynı görüş için bkz. **Narmanlıoğlu**, Grev, 162; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 745.

10 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 42. Aynı görüş için bkz. Adnan **Tuğ**, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998, 45.

11 **Oğuzman**, Toplu İş Uyuşmazlığının, 58.

prosedüre uymak suretiyle özgürce kullanabilir. Bu özgürlük Kanunda sınırlandırılan durumlar dışında kısıtlanamaz. Sendika, greve gitmeme yolundaki iradesinde de serbesttir. Kuşkusuz bu ilke işletme TİS. için de geçerlidir. Bu itibarla sendika sonuçta işletme kapsamındaki tüm işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapabileceği inancında ise, kapsamındaki grev ve lokavt yasağına girmeyen işyerleri ve işler için grev kararı alıp uygulayabilecektir. Yasada bunu engelleyen bir hüküm yoktur. Aksine bu yorum; Anayasaya, kanuna ve TİS. özerkliği ilkesine uygundur. Böylece işletme toplu iş sözleşmesindeki amaç bozulmamış ve yasanın bu konudaki emredici kuralı korunmuş olacaktır. İşletme TİS'indeki amaç, grev yasağına girsin veya girmesin tüm işyerlerinde çalışan işçiler için tek bir TİS. yapılmasıdır. Grev yasağı bulunmayan yerlerde greve gidilmesi bunu engellemeyeceğine göre, aksine bu yolla tek bir TİS. gerçekleştirilebileceğine göre, başkaca tereddüt olmaması gerekir"[12].

Ancak Yargıtay 2003 tarihli bir kararında, belediye bünyesinde bulunan işyerleri ve işlerin bazılarının grev yasağı kapsamında olması (mezarlık, cenaze ve tekfin, su işleri) halinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabileceğini vurgulamıştır[13].

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konuya ilişkin son kararında, kapsamında bazı işyerlerinde grev yasağı bulunan işyerlerinin bulunmasına rağmen Yüksek Hakem Kurulunun kararı ile oluşan toplu iş sözleşmesini iptal etmiştir:

"6356 sayılı Kanun'da, işletmenin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, izlenecek yol konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, grev hakkı, yukarıda belirtildiği üzere anayasal bir haktır. Bu noktada, ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütünün 98 sayılı Sözleşme'sinin dördüncü maddesine değinmekte de yarar bulunmaktadır. Maddeye göre "Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır." Esas olan, ihtiyari müzakere ve toplu pazarlıktır. Yukarıda belirtildiği üzere, grev hakkı ile toplu pazarlık hakkı ise ayrılmaz bir bütündür. Diğer taraftan, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine göre de, "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 12.11.2008 tarihli Demir/Baykara kararında da, Sözleşme'nin 11. maddesinin, sendikaların kolektif eylemleri yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını, devletlerin bu kolektif eylemlere hem izin vermesi gerektiğini hem yürütülmesini ve gelişmesini mümkün kılması gerektiğini belirtmiştir. Bütün bu açıklamalar karşısında, grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir un-

[12] Y9HD., 13.7.1990, 7963/8221, YKD., C.17, S.2, Şubat 1991, 206, 207. Kararın değerlendirilmesi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlıkların Çözümü (Karar İncelemesi), Kamu-İş, Nisan 1992, 27-30.

[13] Y9HD., 30.12.2003, 22888/23705, İşveren, Mayıs 2004, 20.

suru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, yukarıda belirtilen uluslararası metinler ile anayasal ve kanuni düzenlemeler ışığında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur. İnceleme konusu davada, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı İzenerji A.Ş.'ye ait işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağıtlamış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki, zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir (Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, Istanbul, 1992, sh.42). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, işverenin, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev hakkının engellenmesi doğru olmamıştır."[14].

Kanaatimce, 6356 sayılı Kanun, aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri açısından iki ayrı toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturulmasına veya grev yasağı kapsamında bulunan işçi sayısına göre uyuşmazlığın çözüm yolunun belirlenmesine elverişli değildir. Bu nedenle böyle bir işletmede, grev-lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde grev ve lokavt uygulanması ve mücadeleci çözüm yolları sonunda tarafların iradeleri ile meydana gelen toplu iş sözleşmesinin grev ve lokavt yasağı bulunan işyerleri için de hüküm ifade etmesi gerekir[15]. Ancak be-

[14] Y22HD., 15.7.2014, 16453/22444, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşletmeye Dâhil İşyerlerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulunun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2015/407, 2-6. **Tuncay Savaş Kutsal**'a göre, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin ulaştığı sonuç şimdilik yürürlükteki mevzuata en uygun çözüm gibi görünmektedir. Bkz. 23:."İnceleme konusu davaca, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı İ.. A.Ş.'ye ait işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağıtlamış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki, zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir (Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, sh.42). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, işverenin, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev hakkının engellenmesi doğru olmamıştır.", Y22HD., 20.10.2014, 27506/28287.

[15] Halûk Hâdi **Sümer**, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu Tahkim, Yayınlanmamış Doktora

lirtmek gerekir ki, benimsediğimiz bu çözüm, mevcut kanuni düzenlemeler karşısında grev hakkının korunması açısından sorunu çözmeye yöneliktir. Özellikle, grev kapsamında olan işyerlerinde çalışan işçilerin sayısının az olması yapılan grevi etkisiz hale getirebilecektir. Bu nedenle, konunun bir kanun değişikliği ile çözüme kavuşturulması gerekir.

3- İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan işyerlerinden birisinin devrinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini nasıl etkileyeceği hususu, 6356 sayılı Kanunda açıkça hüküm altına alınmıştır. Buna göre,

> *"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." (STİSK.38/1).*

Olayda İzmir'deki fabrikayı devralan işverenin İstanbul'da da bir implant diş fabrikası bulunmaktadır. Ancak bu fabrikada yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığı olayda belli değildir. Bu nedenle iki olasılığı, ayrı ayrı değerlendirmek gerekir:

Y'ye ait İstanbul'daki işyerinde toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde İzmir'deki implant diş fabrikasında uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Bu hükme göre devralan işverenin aynı işkolu ve işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa üstünlük buna verilecek ve devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümleri, ancak iş sözleşmesi olarak varlığını sürdürmeye devam edebilecektir.

Y'ye ait İstanbul'daki işyerinde toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde ise, İzmir'deki implant diş fabrikasında yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir.

4- İ'ye ait üç işyerini kapsayan işletme toplu iş sözleşmesi yapılmış ve ardından Konya'da bir hastane satın almıştır. İ'nin satın aldığı işyeri, İ'nin daha önce taraf olduğu işletme toplu iş sözleşmesi ile aynı işkolundadır.

Olayda Konya'da bulunan hastanede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin olup olmadığı belli değildir.

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer (STİSK.38/2). Dolayısıyla, Konya'da bulunan hastane çalışanları

Tezi, Konya 1989, 179, 180.

da daha önce yapılan ve A'nın diğer işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Ancak bunun için taraf sendikaya üye olma, dayanışma aidatı ödeme ya da sendikanın yazılı onayı koşullarının da gerçekleşmesi gerekir.

Eğer Konya'daki hastane işyerinde bir toplu iş sözleşmesi varsa, İ'nin diğer işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi burada da geçerli olur. İşyerinde eskiden beri uygulanan toplu iş sözleşmesinin hükümleri ise ancak iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder[15].

5- 6356 sayılı Kanun 34/2. maddesinde bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği hükme bağlanmıştır[17].

Yargıtay da verdiği kararlarda işletme kavramının bölünemeyeceğini belirtmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre,

> *"... AŞ. nin Ankara, Bursa, İzmir ve Adana'da bulunan işyerlerinin aynı işkolunda bulunduğu tartışmasızdır. Şu halde bu işyerlerinin ... AŞ'ne ait bir işletme kavramı içinde mütalaa edilmesi gerekir. Böyle olunca kanunun amir hükmü uyarınca bu işyerlerini içine alan işletme seviyesinde bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür. "İşletme" kavramı bölünerek işyerlerinin her birinde "işyeri" seviyesinde toplu iş sözleşmeleri yapılamaz."*[18].

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyen ve aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerinin yetki tespitinde dikkate alınmayacakları kuşkusuzdur. Yargıtay konuyla ilgili isabetsiz olan bir kararında, "süt ürünleri üretimi yapan ve gıda işkoluna giren işyerleri için istenen yetki tespitinde, bu ürünlerin çeşitli illerde da-

---

15 **Alpagut**'a göre, "... düzenlemenin altında yatan gerekçe, devirle birlikte devralan işverenin toplu iş sözleşmesi bulunan işyeri veya işyerleri ile bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturacak işyeri veya bir bölümünün devrinde, tüm işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesidir. 2822 sayılı Yasa döneminde bu konuda yaşanan sıkıntılar karşısında, 6356 sayılı Yasa'da devre konu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların iş sözleşmesi hükmü olarak devamı kabul edilmiştir." Bkz. Güsevil **Alpagut**, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD., 2012/35, 33.

16 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 560; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 314.

17 Y9HD., 29.12.1986, 10755/12024, Tühis. Şubat 1987, 26-27. Aynı doğrultuda, "... 2822 sayılı Kanunun değişik 3. maddesi 2. fıkrasında, bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip işletmede ancak bir TİS. yapılabileceği, bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denileceği hükme bağlanmıştır. Bu hükmün kamu düzeni ile ilgili ve emredici nitelikte bir hüküm olup uyulması zorunludur. Böyle olunca bu Kanun anlamında işletme kapsamı içinde bulunan bir işyeri veya işyerlerince işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi ve işyeri düzeyinde çoğunluğun tespiti yoluna gidilmesi mümkün değildir.", Y9HD., 17.3.1989, 2148/2465, Yargıtay Kararları II, 206, 207. Aynı doğrultuda, Y9HD., 22.9.1987, 8923/8365, Türk Kamu-Sen., C.1, S.1, Eylül 1987, 28. 29; "Dava, olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesi istemine ilişkindir. Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletmeden söz edebilmek için kural olarak aynı işverene ait, aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bulunması gerekidir. İşverenin işletme kapsamındaki işyerleri için ancak tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesidir. Bu kural kamu düzenine ilişkin olup resen gözetilmelidir.", Y9HD., 5.12.2013, 13085/32082 www.kazanci.com (10.3.2015). Ayrıca bkz. Y9HD. 28.2.2006, 3919/5180, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 264-265; Y9HD, 28.2.2006, 4280/5181, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 266.

ğıtım ve pazarlamasını yapan ve böylece "ticaret, büro ve eğitim" işkoluna giren işyerlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğine hükmetmiştir[19].

STİSK.34/2 hükmünün emredici nitelikte olduğunun kabulü[20], yetki aşamasında Bakanlığı ve yetki itirazı aşamasında iş mahkemesini bağlar. Bu nedenle, gerek Bakanlık gerekse mahkeme, bu hususu kendiliğinden araştırmak zorundadır[21].

Bununla birlikte işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alması gereken işyerlerinden birisi için yetki başvurusu yapılmış ve Bakanlık tarafından işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiği gözden kaçırılarak yetki verilmiş ve toplu iş sözleşmesi yapılmışsa, bu sözleşmenin kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikteki STİSK.34/2 hükmü karşısındaki durumu ne olacaktır? Bu konuda öğretide görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, bu tür sözleşmelerin TİSGLK.16 (STİSK.45) uyarınca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı veya ilgililerce iptali istenebilmelidir. Aksine düşünce, söz konusu işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını imkânsız kılacaktır[22].

Bir diğer görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin iptali, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmeleri açısından uygulama alanı bulur. Oysa bu durumda toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü söz konusudur[23].

Bir diğer görüşe göre ise, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına ilişkin itirazlar, kesinleşmiş bir toplu iş sözleşmesi yetkisini veya yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez[24].

Yargıtay bir kararında şu görüşü belirtmiştir:

> *"Her ne kadar mahkemece işletme TİS. söz konusu olsa dahi, işletme kapsamına girdiği iddia edilen diğer işyerleri için ilgili sendikalara yetki verilmiş olsa dahi, işletme kapsamına girdiği iddia edilen diğer işyerleri için ilgili sendikalara yetki verilmiş olduğundan ve o yetkiye dayanılarak yapılacak TİS.leri sona ermeden işletme TİS. yapılamayacağından bahisle davacının iddiasının yerinde olmadığı belirtilmiş ise de, bu düşünce tarzı 2822 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yapılmış ve Kanunun yürürlüğü sırasında henüz sona ermemiş toplu iş sözleşmeleri açısından geçerlidir. Olayda sözü edilen dairemiz kararları da o döneme ait kararlardır."*[25].

Kanaatimce, emredici nitelikte bulunan STİSK.34/2 hükmüne rağmen, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alması gerekirken işyeri veya işyerleri hakkında, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılırsa, söz konusu sözleşme geçersizdir. Aksi takdirde, emredici nitelikteki hükme aykırı olarak yapılan toplu iş sözleşmesi-

---

19 Y9HD., 19.7.2005, 22413/26464, Toprak İşveren, Eylül 2006, 23.

20 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 316.

21 **Sur**, Toplu İlişkiler, 180; Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, 147.

22 **Şahlanan**, Yargıtayın 1989, 148.

23 Kemal **Oğuzman**, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, 170.

24 **Reisoğlu**, Şerh, 77.

25 Y9HD., 17.3.2989, 2148/2465, Çimento İşveren, Kasım 1989, 35.

nin süresi dolmadan, işletme kapsamındaki diğer işyeri veya işyerleri hakkında toplu iş sözleşmes yapma yetkisi alınması ve toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkün olamayacaktır. Bu nedenle söz konusu sözleşmeyi geçersiz kabul etmek suretiyle, tüm işyerlerini kapsayacak işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması gerektiği düşüncesindeyiz.

OLAY 34

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

OLAY

A-İş Sen., B, C ve D'ye ait olan aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçiler hakkında toplu iş sözleşmesi yapmak istemektedir.

B, C ve D, E-İşv.Sen. üyesidir.

SORULAR

1- A-İş Sen.'in bu işyerlerinde çalışan işçiler hakkında toplu iş sözleşmesi yapmak için, E-İşv.Sen. ile tek toplu iş görüşmesi yürütmesi ve sonuçta tek bir toplu iş sözleşmesi yapması mümkün müdür?

2- A-İş Sen. ile E-İşv.Sen. arasında uyuşmazlık çıkması halinde, A-İş Sen.'in alacağı grev kararının kapsamı ne olacaktır? E-İşv.Sen., lokavt kararı aldığı takdirde bu kararın kapsamı hakkında bilgi veriniz.

3- B, C ve D'ye ait işyerlerinin bazıları veya bütünü hakkında grev ve lokavt yasağı bulunsaydı, taraflar arasındaki uyuşmazlık nasıl çözümlenirdi?

CEVAPLAR

1- 6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak *işyeri toplu iş sözleşmesi* esasını benimsemiştir[1]. STİSK.34/1'e göre, "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.". Bunun sonucu olarak, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin her işyeri için ayrı ayrı yapılmasında bir zorunluluk bulunmadığı gibi, birden fazla işyeri için meydana getirilecek sözleşmede işyeri sayısı bakımından da bir sınırlama söz konusu değildir. Yeter ki, işçi sendikasının sözleşmenin kapsamına girecek işyerlerinin her biri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunsun[2].

6356 sayılı Kanuna göre, "Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini" ifade eder (STİSK.2/1,ç)[3].

---

1 6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesi düzeyi hakkında geniş bilgi için bkz. Talat **Canbolat**. 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2014; Esra **Taşkın Baskan**. 2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II. İstanbul 2011, 1781 vd.; Öner **Eyrenci**. 6356 Sayılı Kanunca Toplu İş Sözleşmesi Türleri, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014. 119 vd.; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri, 313.

2 **Ekonomi**, İşkolu Toplu İş Sözleşmeleri, 6.

3 Rabiye **Yaman**. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda "Grup Toplu İş Sözleşme-

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34/3. maddesine göre; "Grup toplu iş sözleşmesi, 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.". Bu hüküm karşısında işçi ve işveren sendikalarının birbirlerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağı sonucuna ulaşılmalıdır[4]. İşçi sendikasının her bir işyeri açısından yetki belgesine sahip olması koşuluyla, bu işyerlerinin işverenin üyesi olduğu işveren sendikası ile grup toplu iş sözleşmesi yapabilir. Görüldüğü üzere, grup toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikasının bu konuda anlaşması ile meydana getirilebilir.

Farklı işveren sendikalarına üye olan işverenlere ait işyerleri için tek toplu iş sözleşmesi yapılamaz. İşçi sendikasının her işveren sendikası ile ayrı toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapması gerekir. Ayrı işverenlerle veya işveren sendikaları ile işçi sendikası tek toplu görüşme yapmış ve tek toplu iş sözleşmesi imzalamış olsa bile, her işveren için yapılmış ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu olur.

Sonuç olarak A-İş Sen.'in, E-İşv.Sen. ile tek toplu görüşme yürütmesi ve tek toplu iş sözleşmesi yapması yerindedir.

2- Bir işçi sendikasının, yetkili olduğu birden çok işverene ait işyerlerini kapsamak üzere, bu işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikası ile yapmak istediği grup toplu iş sözleşmesinin görüşmeleri sonunda uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası uyuşmazlık kapsamında yer alan tüm işyerlerini kapsar şekilde grev kararı alabileceği gibi, bu işyerlerinin sadece bazıları hakkında da grev kararı alabilir[5].

STİSK.60/6'ya göre; "Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerler için de alınabilir.". Ancak Anayasa Mahkemesi 22.10.2014'te verdiği bir kararla, bu hükmün, Anayasaya aykırı olduğuna karar vermiş ve STİSK.60/6'yı iptal etmiştir[6].

Böylece grup toplu iş sözleşmesinde grev kararı, hangi işyeri veya işyerleri için alınmışsa, lokavt kararı da ancak o kapsamda alınabilir[7].

3- Grup toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kapsamı içerisinde grev ve lokavt yasağı buluran işyerlerinin yanında, grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerleri de olabilir. Böyle bir durumda taraflar arasında toplu görüşmeler sırasında

---

si", Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91, 30 vd.; Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, İstanbul 2018, 119 vd.

4 A. Can **Tuncay**, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukukunda Sorunlar ve Gelişmeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Forumu, İstanbul 2014, 458; **Sümer**, 232; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 562; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 275; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 181. İşçi sendikasının grev yöntemiyle muhatabını zorlayabileceği yönünde görüş için bkz. **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 322.

5 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 177; **Ekonomi**, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, 8; A. Can **Tuncay**, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren, Ocak 1987, 15.

6 AYM., 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG: 11.11.2015/29529.

7 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 747.

veya arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanırsa, meydana getirilen grup toplu iş sözleşmesi tüm işyerleri hakkında hüküm ifade eder[8].

Taraflar arasında toplu görüşmeler sırasında veya arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamazsa, gruba dâhil olup da grev ve lokavtın yasak olduğu işyeri veya işyerleri hakkında Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilir. Diğer işyerleri hakkında ise grev kararı alınabilir. Böylelikle, biri Yüksek Hakem Kurulu tarafından meydana getirilen iki ayrı toplu iş sözleşmesi söz konusu olur[9].

Grup toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alan işyerlerinin tümü açısından grev ve lokavt yasağı bulunuyorsa, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamasından sonra, süresi içinde hem işveren sendikası, hem de işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir[10].

8 **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmeleri, 11; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 563.
9 **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmeleri, 11.
10 **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmeleri, 12.

OLAY 35

YETKİ
YETKİ İTİRAZI
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İPTALİ

OLAY

A-İş Sen., İ'ye ait işyerinde çalışmakta olan işçiler hakkında toplu iş sözleşmesi yapabilmek amacıyla, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurmuş ve yetki tespiti istemiştir. Bakanlık yaptığı inceleme sonucunda A-İş Sen.'in Kanunda öngörülen çoğunluğa sahip olmadığını belirlemiş ve bu hususu A-İş Sen.'e bildirmiştir.

Aynı işyeri hakkında B-İş Sen. de, daha sonra yetki tespiti için 1.6.2014 tarihinde Bakanlığa başvuruda bulunmuş ve Bakanlık B-İş Sen.'in gerekli çoğunluğa sahip olduğunu belirlemiş ve bu hususu ilgililere bildirmiştir.

Bakanlığın B-İş Sen.'in Kanunda öngörülen çoğunluğa sahip olduğuna ilişkin tespitine karşı;

- E-İşv.Sen., işyerinin bu sendikanın kurulu olduğu işkolunda faaliyette bulunmadığı,
- C-İş Sen., istatistiklerde belirtilenin aksine B-İş Sen.'in ülke çapında yüzde birlik barajı geçmediği,
- D-İş Sen., İ'ye ait aynı işkolunda başka işyerleri bulunduğunu, dolayısıyla işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiğini gerekçe göstererek itiraz etmek istemektedirler.

Yapılan itirazlar B-İş Sen. lehine sonuçlanmış ve 1.1.2015 tarihinde Bakanlık bu sendikaya yetki belgesi vermiştir. B-İş Sen. 5.1.2015 tarihinde E-İşv.Sen.'i toplu görüşmeye çağırmıştır.

10.1.2015 tarihinde İ, işveren sendikası üyeliğinden çekilmiştir. E-İşv.Sen., buna rağmen görüşmelere devam etmiş ve 15.1.2015 tarihinde, toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. İ, toplu iş sözleşmesinin üyesi bulunmadığı işveren sendikasınca yetkisiz olarak yapıldığı gerekçesiyle iptal ettirmek istemektedir.

SORULAR

1- Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi nedir? A-İş Sen. tarafından yapılan başvuru üzerine, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bu sendikanın yetkili olup olmadığını nasıl tespit edecektir? İşveren sendikası da yetkili işçi sendikasının tespitini aynı yolla isteyebilir mi? Açıklayınız.

2- İ'ye ait işyerinde ünitelerin birisinde yapılan işler, alt işveren Z tarafından çalıştırılan işçilerce yürütülmektedir. Bu işçiler toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından dikkate alınır mı?

3- İ'ye ait işyerinde çalışan Y, açtığı işe iade davası sonucunda fesih geçersiz sayılmıştır. Y, 15.5.2014 tarihinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmuştur. Y, işçi sendikasının yetkisinin tespitinde işyerinde çalışan işçi olarak dikkate alınacak mıdır?

4- A-İş Sen.'in Bakanlık tespitine karşı itiraz edebilmesi mümkün müdür? Mümkünse bu itiraz nasıl çözümlenir?

5- E-İşv.Sen., C-İş Sen., D-İş Sen., yukarıda belirtilen gerekçelerle hangi süre içerisinde hangi makama itiraz edebilirler? İtirazlar nasıl çözümlenir?

6- Toplu iş sözleşmelerinin yetkisizlik iddiası ile iptali hakkında genel bilgi veriniz ve E-İşv.Sen.'in yaptığı toplu iş sözleşmesinin iptali mümkün müdür? Tartışınız.

7- Toplu iş sözleşmesi, yetkili işçi sendikası A-İş Sen. ile E-İşv.Sen. üyesi olan İ arasında yapılmış olsaydı, söz konusu toplu iş sözleşmesi geçerli olur muydu?

8- İ, işçi sendikasının yetki belgesi almasından sonra işyerini bir başkasına devretmiş olsaydı, yetki belgesi devirden etkilenir miydi?

9- E-İşv. Sen, Bakanlık tarafından B-İş Sen.'e verilen yetki belgesinin iptali için dava açabilir mi?

CEVAPLAR

1- Toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmek için, sadece toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmak yeterli değildir[1]. Bunun yanı sıra Kanunda gösterilen niteliklere; yani yetkiye de sahip olmak gerekir.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip kişi veya kuruluşların belirli yürürlük alanına sahip toplu iş sözleşmesi yapabilme iktidarına *toplu iş sözleşmesi yetkisi* adı verilir[2]. Bir başka deyişle yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sendikası ya da işverenin Kanunun aradığı niteliklere sahip olmasını ifade eder[3].

---

1 Yasemin **Başmanav**. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.33, 2015, 28. "Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. 2822 Sayılı Kanun'un ikinci maddesine göre, toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Aksi bir düzenleme 1982 Anayasasının 53. maddesine aykırılık oluşturur. Taraf olma hakkı olmayan kişi ve kuruluşlarca yapılan toplu iş sözeşmesi hükümsüzdür. Hükümsüzlük taraflar ya da üçüncü kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Yargıç tarafından kendiliğinden göz önünde tutulabilir." Y9HD., 6.10.2009, 33799/26113, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevz **Şahlanan**. Ehliyetsizlik Nedeniyle Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/372, 2-4; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 337 vd. Toplu iş sözeşmesi ehliyeti hakkında geniş bilgi için bkz. Süleyman **Başterzi**. Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul 2016, 13 vd.; Engin **Ünsal**. 6356 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Sendikalar Kanunu'nda Yetki ve Ehliyet Sorunu, Legal İSGHD., 2017/55, 1325 vd.

2 Geniş bilgi için bkz. Cevdet İlhan **Günay**. Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991; Nuri **Çelik**. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usullerine İlişkin Sorunlar, Kamu-İş, Ocak 1995, 9 vd.; M. Fatih **Uşan**. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için iki koşulun bulunması gerekir:

- *Birincisi,* işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin bu sendikanın üyesi olmasıdır.
- *İkincisi,* sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının bu sendikanın üyesi bulunmasıdır (STİSK.41/1).

İşletme toplu iş sözleşmeleri için, işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkının toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının üyesi olup olmadığının araştırılmasında, her işyeri ayrı ayrı değil; işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır (STİSK.41/2)[4].

Yetki tespiti için görevli olan makam, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır.

Yetki tespiti için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuru, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası veya toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren tarafından yapılır (STİSK.42/1). Bu başvuru yazılı olarak yapılmalıdır[5].

İşyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi yoksa bu başvuru her zaman yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu işyerleri açısından bu başvuru, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitmesinden önceki *yüz yirmi gün* içinde yapılmalıdır (STİSK.35/4). Bu süreden önce yapılan başvuru, Bakanlık tarafından reddedilir. Yüz yirmi günlük süre içince toplu iş sözleşmesi yapılmış olsa bile, yeni sözleşme önceki sözleşmenin bitiminde yürürlüğe girer. Zira bir işyerinde aynı zamanda birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz (STİSK.35/4).

Bir işçi sendikası, ancak kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösteren işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapabilir. Bu nedenle, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılacak ilk inceleme, toplu iş sözleşmesi için yetki tespiti istenen işyeri veya işyerlerinin sendikanın kurulu olduğu işkoluna girip girmediği hususu

---

ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş, Temmuz 1994, 131 vd.; Barış **Duman**, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 2005; Erdem **Özdemir**, Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Yetkisinin Tespitine İlişkin Güncel Hukuki Sorunları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı, İstanbul 2008, 111 vd.; Murat **Engin**, 6356 Sayılı Yasa'ca Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 143 vd.; Aydın **Başbuğ**, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi, İş ve Hayat, 2016/4, 59 vd.; Murat **Özveri**, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009), İstanbul 2013, 59 vd.; Murat **Özveri**, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesinde Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Çalışma ve Toplum, 2004/2, 81 vd.; Sevce **Bulun Toktaş**, Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti, Ankara 2018, 68 vd.; Haluk Hadi **Sümer**, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti Sürecinde Yaşanan Sorunlar, Türk İş ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İşbirliğinde Gerçekleştirilen Sendikal Haklar Sempozyumu (14 Ocak 2019), Ankara 2019, 83 vd.

[4] **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 49; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 524.

[5] "Davacının yaptığı asıl iş süt ve süt ürünleri üretimidir. Mahkemece çoğunluk tespitinde nazara alınmayan Adana, İstanbul ve İzmir'deki depolama ve dağıtım, pazarlama işyerlerinde aynı iş organizasyonu içinde yalnız fabrikalarda üretilen davacıya ait süt ve süt ürünleri pazarlanıyorsa bu 6 işyerinin de aynı işletme içerisinde olduğu kabul edilerek yetki tespitinde nazara alınması gerekir. Mahkemece, bu hususta yeterli araştırma yapılmadan yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Y9HD., 19.7.2005, 22413'26464, www.kazanci.com (7.7.2008).

[6] **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 210-211; **Başmanav**, 31.

olmalıdır[6]. Bakanlık, işçi sendikasının yetki tespiti için başvurduğu işyeri veya işyerlerinin, sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna girmediğini tespit etmesi halinde, yetki tespiti talebini reddeder. Bu konudaki uyuşmazlıklar, STİSK.34/4'e göre çözümlenir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işyerinde veya işyerlerinde ya da işletmede yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığını, yürürlükte toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmenin süresinin dolmasına yüz yirmi günden fazla süre olup olmadığını araştırmalıdır[7]. Eğer yüz yirmi günden daha uzun süre varsa, başvuruyu reddetmek zorundadır. İşletme toplu iş sözleşmesi açısından ise, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamında yer alabilecek işyerlerinin birisinde dahi toplu iş sözleşmesi varsa ve bu toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasına yüz yirmi günden fazla süre bulunuyorsa, başvuru tamamen reddedilecektir.

Bundan sonraki aşamada, Bakanlık bu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin başvuran işçi sendikası üyesi olup olmadığını araştırır. Bu tespit yapılırken, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanacak istatistikler esas alınır. Belirtilen istatistiklerde yer alan işkolundaki bütün işçi sayısı ile bu işkolundak sendikalara mensup üye sayısına ilişkin bilgiler toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran ve yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisi daha sonra yayınlanacak istatistiklerden etkilenmez (STİSK.41/5). Bir diğer ifade ile yetki belgesi alan işçi sendikasının işkolunda çalışan üye sayısı, bir sonraki istatistik ile yüzde birin altına düşse de yetki, hükmünü kaybetmez.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, istatistiklere göre işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin üyesi bulunduğunu tespit ettiği işçi sendikasına, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde, *başvuru tarihinde* çalışan işçilerin yarısından fazlasının, üye olup olmadığını araştırır[8]. Yetki tespiti için yapılan başvuruda işyerinde çalışan mevsimlik işçiler, çağrı üzerine çalışmaya cayalı sözleşme ile çalışanlar ve kısmi süreli çalışanlar da işyerinde çalışanlar sayısında dikkate alınırlar[9]. Ancak 6356 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılan kişiler, çıraklar, işyerinde mesleki eğitim gören öğrenciler, üniversitelerde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan öğrenciler, stajyerler ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan kişiler bu sayının tespitinde göz önünde tutulmaz[10]. Çalışan kişilerin belirlenmesinde, yapılan işin sürekli veya süreksiz iş olmasının da bir önemi yoktur[11]. Başvuru tarihinden sonra sendikanın üye sayısının azalması veya hiç kalmaması, yetki tespitini etkilemez[12]. İşyerinde yürürlüğü

---

6 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 36; **Reisoğlu**, Şerh, 189; **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmesi, 26; Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 63; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 249; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 80; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 220.

7 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 218.

8 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 378-379; **Başmanav**, 30.

9 **Sümer**, 237; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 251; **Çelik**, Yetki Tespiti, 11, 12; **Uşan**, Yetki, 139; Nizamettin **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 897; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 205; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 350, dn.173.

10 "Öncelikle ifade etmek gerekir ki, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 29. maddesi kapsamında üniversite bünyesinde çalışan öğrencilerin ve 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında çalışanların nazara alınmaması isabetsizdir. Bununla birlikte, işyerinde çalışan işçi sayısının ise duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti gerekmektedir." Y22HD., 3.10.2016, 20657/22182.

11 **Çelik**, Yetki Tespiti, 11.

12 YHGK., 4.11.1992, 9-469/639, Tekstil İşveren, Aralık 1993, 41.

sona ermiş toplu iş sözleşmesine göre kapsam dışı personel olan kişiler de çoğunluk tespitinde dikkate alınırlar[13].

Bir başka işyerinden ödünç olarak gelmiş olan işçiler ödünç bulundukları işyerinin yetki tespitinde işçi sayısına dâhil edilmezler. Yargıtay'a göre Aktif İşlevci Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca İş-Kur tarafından uygulanan toplum yararına çalışma programı kapsamında çalıştırılanlar da işyerinde çalışan işçi sayısına eklenirler[14].

İşyerinde fiilen çalışsa dahi, şirket ortakları yetki tespitinde işyerindeki işçi sayısında dikkate alınmaz[15].

İki sendika, ayrı ayrı ve farklı tarihlerde aynı işyeri için yetki başvurusunda bulunursa, önceki başvuru hakkında bir karar verilmeden ikinci başvuru için karar verilemez[16].

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurmak suretiyle yetki belgesi isteyen işçi sendikasının, işkolunda ve işyerinde Bakanlık kayıtlarına göre Kanunda aranan çoğunluğa sahip olması halinde, Bakanlık, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren *altı işgünü* içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir (STİSK. 42/2). İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından gerekli çoğunluğu olmadığının tespiti halinde ise, bu bilgiler, Bakanlık tarafından sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir (STİSK.42/3).

Yetkili işçi sendikasının tespiti amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin başvurusu halinde ise; Bakanlık, tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile bu sendikanın işkolunda ve o işyerinde üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Yetkili sendika bulunmaması halinde durum, *altı işgünü* içinde sadece başvuruda bu-

---

13 "Bu neden ile yürürlük süresi çok önce sona eren toplu iş sözleşmesinde kapsam dış personel durumunda olan işçilerin toplam işçi sayısından çoğunluk tespitinde nazara alınması gerekir. Diğer bir ifade ile yasada belirtilen kişiler dışında işyerinde veya işletmede iş sözleşmesi ile çalışan işçinin toplam işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Mahkemece yapılacak iş bu esaslara göre delilleri değerlendirmeli ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir.", Y9HD., 15.9.2005, 27017/29799. Karar metni ve incelemesi için bkz. Nuri **Çelik**. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Çoğunluk Tespitinde Kapsam Dışı Personelin Hesaba Katılması, Legal YKİ, 2006/1, 67 vd.; Yargıtay'ın karşı yöndeki bir kararının (Y9HD., 16.6.2004, 14444/14989) değerlendirmesi için bkz. Nuri **Çelik**. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Çoğunluk Tespitinde Kapsam Dışı Personelin Hesaba Katılması, Legal İHSGHD., 2004/4, 1378 vd.

14 "Anılan yönetmelik hükümleri yasal düzenlemeler ile birlikte irdelendiğinde, her ne kadar genelgeye ek katılımcı taahhütnamesinin birinci maddesinde "TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz" yönünde ibare bulunsa da işsizlerin başvurusu sonrası noter kurasıyla veya isteye girmesi üzerine kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları veya özel sektör işyerlerinde çalıştıkları, iş için başvuruda bulunanın bu yönde bir taahhütte bulunmasının statüsünün işçi sayılmasını engellemeyeceği, programa katılanların yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. maddesi değerlendirildiğinde, kişinin TYP uyarınca Belediye'ye ait işyerinde çalışmasıyla Belediye ile işçi arasında işçi işveren ilişkisinin kurulacağı, bu kişilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerektiği şüphesizdir.", Y9HD., 9.2.2017, 772/1321.

15 Y7HD., 24.2.2016, 5576/4156. Çalışma ve Toplum, 2017/1, 238-241.

16 Y9HD., 19.7.2005, 23001/26468, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Aynı İşyeri İçin İki Ayrı Sendikanın Yetki Başvurusunda Bulunması, Tekstil İşveren, Mayıs 2006, Hukuk Eki 1, 2 vd.

lunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir (STİSK.42/3). STİSK.42/2,3'te Bakanlık için öngörülen altı iş günlük sürelere uyulmamasının hukuki yaptırımı, Kanunda düzenlenmemiştir[17].

2- Toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından çoğunluk tespitinde, alt işveren tarafından çalıştırılan işçiler dikkate alınmazlar. Bunların fiili olarak aynı işyerinde çalışıyor olmaları, çoğunluk tespitinde göz önüne alınmalarını gerektirmez. Zira bu işçilerin işverenleri farklıdır ve işi gördükleri yer de hukuki anlamda ayrı işyeri niteliğindedir[18].

Yargıtay'a göre de alt işveren işçileri asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinin yetki tespitinde çoğunluğa dâhil edilemez[19].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilen hallerde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (İşK.2/7). Bu nedenle bir yetki tespitinde sözü edilen işçiler de asıl işverenin işçisi gibi kabul edilirler[20].

Yargıtay'ın verdiği bir karar bu sonuç ile uyumludur:

> *"Sözü edilen mahkeme kararları ile genel muvazaa tespiti yapılmış olduğundan, uyuşmazlık konusu yetki tespitine yapılan itiraz değerlendirilmesinde, davalı Üniversitede çalışan ve sendika üyesi olan işçi sayısı hesaplanırken, Nif-Tem Ltd Şti.de çalışan ve sendika üyesi olan işçilerinin de bu sayıya dâhil edilmesi gerekmektedir.*
>
> ...
>
> *Bu durumda Mahkemece yapılması gereken, kesinleşen muvazaa tespiti de dikkate alınarak, davalı Üniversitede çalışan ve sendikalı olan işçi sayısının açık ve net olarak tespit edilmesi ve belirtilen hususlardaki çelişkilerin giderilmesi için yeterli ve denetime açık bilirkişi raporu alınması, sonucuna göre, dava konusu olumlu yetki tespitine yapılan itirazın değerlendirilmesidir."*[21]

Yargıtay, mahkemenin asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığını kendiliğinden araştırması gerektiği ve bu ilişkinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde bu işçilerin de çoğunluk hesabında dikkate alınması gerektiği görüşündedir[22].

---

17 **Başmanav**, 32. dn.24.

18 **Sümer**, 238; **Çelik**, Yetki Tespiti, 20 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 252; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 351; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 898; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 205; **Tuğ**, Toplu iş Sözleşmesi, 83. Farklı görüşte olan **Günay**'a göre, "Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı yerin asıl işyerine bağlı olduğunun kabul edilmesi halinde, çoğunluk tespitinde onlar da asıl işverenin işçileriyle birlikte değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Çünkü yardımcı işlerde çalışanlar da o işyerinde çalışanlar ile birlikte dikkate alınmaları gerekir." Bkz. **Günay**, Alt İşveren, 5.

19 Y9HD., 12.6.1997, 9727/11606, Tekstil İşveren, Temmuz 1997, 19, 20. Yargıtay bir başka kararında da asıl işveren ile alt işverenler arasında akdi münasebet dikkate alınınca alt işverenlerin her birinin mevzuat çerçevesinde müstakil işverenler olduğu ve onlar emrinde çalışan işçilerin yetki tespitinde nazara alınmayacağını ifade etmiştir, Y9HD., 26.11.1993, 15308/17400, Tühis, C.3, S.3, Kasım-Şubat 1994, 21, 22.

20 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 534; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 290.

21 Y9HD., 5.4.2016, 10197/3519.

22 "Diğer taraftan 2822 sayılı Yasanın 15. maddesi gereği açılan yetki tespitine itiraz davaları kamu düzeni ile ilgili olduğundan mahkemece delillerin yargılamanın tüm safhalarında kendiliğinden toplanması ve değerlendirilmesi gerekir. Kamu düzeni ile ilgili hususlarda usulü kazanılmış haktan söz edilemeyeceğinden davacı sendikanın daha önce muvazaayı ileri sürmeden birbirinin aynı toplu iş sözleşmelerini her bir şirketle imzalamış ve yürürlükte tutmuş olması yasaya aykırılığı ortadan kaldırmaz. Bu itibarla iş müfettişi ve yapılan keşif sonrası alınan bilirkişi raporundan davalı işverenin asıl işin her bir bölümünü farklı alt işverene

Yargıtay, iş sözleşmesi feshedilen alt işveren işçilerin muvazaa iddiasında bulunmaları halinde mahkemenin verdiği kararın yetki tespitini etkileyeceği gerekçesiyle, işe iade davasının yetk tespiti davası açısından bekletici sorun sayılması gerektiği görüşündedir:

> *"... işe iade davaları sonucunda asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının, bu işçilerin Türk Patent Enstitüsü İşçisi kabul edilip edilmeyeceğinin tespit edilecek olması ve yetki tespitine ilişkin bu davayı etkilemesi karşısında, işe iade davalarının kesinleşmesi beklenerek sonucuna göre dosya kapsamındaki deliller bir değerlendirmeye tabi tutularak karar verilmelidir."*[23].

Somut olayda asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğuna ilişkin bir bilgi yoktur. Bu nedenle alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması söz konusu değildir.

3- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı istatistiklere göre kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin üyesi bulunduğunu tespit ettiği işçi sendikasının, aynı zamanda toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde, *başvuru tarihinde çalışan işçilerin* yarısından fazlasının; işletme toplu iş sözleşmesi için yüzde kırkının üyesi olup olmadığını araştırır. İşletme toplu iş sözleşmesi ünitesinde birden fazla sendikanın yüzde kırk çoğunluğu aşması halinde ise Bakanlığa başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sayılır (STİSK.41/3).

Yargıtay bir kararda işe iade davası sonucunda işe iade edilen ve on günlük süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmuş olan işçilerin de yetki tespitinde işyerinde çalışan işçi sayısına dâhil edilmesi gerektiğini hüküm altına almıştır:

> *"Somut uyuşmazlıkta mahkemece, sözü edilen araştırma yapılmalı ve yetki tespit başvuru tarihi itibariyle, işe iade davalarındaki hak düşürücü 10 günlük süre içerisinde işe iadesi için davacı işyerine başvuruda bulunmuş işçilerin tespiti halinde, bu işçiler de işyerinde yetki tespit tarihinde çalışan işçi sayısının ve davalı sendikaya üye işçi sayısının belirlenmesinde sayıya dâhil edilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[24].

Yargıtay, ayrıca yetki itirazı davasının karara bağlanabilmesi için işe iade davalarının sonucunun beklenmesini karar altına almıştır[25].

---

yaptırmak suretiyle böldüğü, bunun yukarıda açıklanan 4857 sayılı Yasanın 2. maddesince belirtilen asıl işveren alt işveren ilişkisinin koşullarını taşımadığı anlaşıldığından alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri olarak kabul edilip çoğunluk tespitinin bu çerçevede yapılması gerekir. Alt işverenler tarafından görülmekte olan işlerin yukarıda belirtilen unsurları taşımadığı, asıl işveren alt işveren ilişkisinde davalı işverenin asıl işin bölümlerini muvazaalı olarak alt işverenlere verdiği dikkate alınmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." Y9HD., 10.4.2008, 12851/8003.karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Olumsuz Tespit ve Muvazaalı Alt İşveren İlişkisinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Şubat 2009, 2-5.

[23] Y9HD., 17.4.2012, 4039/13402, www.kazanci.com (10.11.2018).

[24] Y9HD., 24.5.2016, 16701/12298.

[25] Y7HD., 7.9.2015, 24545/4099. "Dosya içerisinde bulunan kesinleşmiş işe iade kararlarında, işten çıkarılan

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi, bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih artık geçerli bir fesih olarak kabul edilir ve işveren, sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İşK.21/5). Bir başka söyleyişle işçi, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücret isteğinde bulunamaz.

İşveren, süresi çinde başvurusunu yapan işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye, öğretide iş güvencesi tazminatı olarak adlandırılan ve en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olur (İşK.21/1). İşverenin işçiyi, Kanunda belirtilen süre içerisinde işe başlatmaması, işveren tarafından yapılmış yeni bir fesih beyanı olarak kabul edilir.

O halde işçinin on iş günlük süre içerisinde başvurusu halinde işçi, hukuken işyerinin işçisi durumundadır ve yetki tespitinde dikkate alınması gerekir.

4- Bakanlık tarafından, başvuruda bulunan sendikanın çoğunluğunun bulunmadığının tespit edilmesi halinde, bu sonuç, başvurunun alındığı tarihten itibaren *altı işgünü* içerisinde sadece başvuruda bulunan sendikaya bildirilir (STİSK.42/3). Bu bildirim, *olumsuz yetki tespiti* olarak adlandırılır[26].

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak olumsuz yetki tespitine karşı itiraz yöntemini açıkça düzenlemiştir. Buna göre, kendilerine STİSK.42/3'e göre, yetki koşullarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, *altı işgünü* içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme, açılan davayı, o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme, davayı, *iki ay* içinde sonuçlandırır (STİSK.43/4). Yargıtay'a göre altı iş günlük itiraz süresinin tespitinde ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı ve 1 Mayıs günü dikkate alınmaz[27].

İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin

---

davacı sendika üyesi işçilerin 01.06.2004 başvuru tarihinde işe başlamak üzere işyerine gittikleri ve işveren tarafından işe başlatılmadıkları, daha sonra 03.06.2004 tarihinde gönderilen bildirimlerle bu işçilerin iş sözleşmelerinin 01.06.2004 başvuru tarihi itibarıyla fesih edildiğinin belirlendiği buna göre başvuru tarihinde işten çıkarılan işçilerin işçi sayısından nazara alınması gerekir. Böyle olunca davacı sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğu bulunduğundan davacının itirazının kabulü ile Bakanlığın olumsuz yetki tespitinin iptaline ve davacı sendika davalı işyerinde 01.06.2004 başvuru tarihi itibarıyla çalışan 313 işçinden 157'sinin üyeliğine sahip bulunduğundan toplu iş sözeşmesi yapma çoğunluğunu sağladığının tespitine karar vermek gerekmiştir.", Y9HD., 2.6.2009, 21002/15446. karar metni ve incelemesi için bkz. Nizamettin **Aktay**, Başvuru Tarihinde İşten Çıkarılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınması İle İlgili Yargıtay Kararının İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26, 78 vd.

[26] "Yetki şartlarına sahip olmadığı kendisine bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme, açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir. Olumsuz yetki tespitine itiraz neticesinde, mahkeme tarafından sendikanın yetkili olduğunun tespiti ve bu tespitin kesinleşmesi halinde sendikaya yetki belgesi verilir. Mahkemece, davanın tespit tarihinde işkolu barajını sağlayan işçi sendikalarına ihbar edilmesi ve bu sendikaların davaya katılmaları halinde bildirecekleri deliller toplandıktan sonra bir karar verilmesi gerektiği gözetilmelidir.", Y22HD., 18.9.2013, 22510/19176, www.kazanci.com (10.3.2015).

[27] Y22HD., 7.4.2014, 7781/7042, Çalışma ve Toplum, 2015/1, 521-523.

itirazları, mahkeme alt işgünü içinde duruşma yapmadan karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir. Karar temyiz edilirse Yargıtay uyuşmazlığı *on beş* gün içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK.43/3).

5- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılan ve ilgililere bildirilen yetki tespitine karşı itiraz yolu, STİSK.43 ile düzenlenmiştir[28]. Kendilerine STİSK.42 uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, Bakanlığın tespitine nedenlerini de göstererek bildirimin kendilerine tebliğinden itibaren *altı iş günü* içinde itiraz edebilirler. Yapılacak itiraz ile taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye sahip olmadıkları veya kendisinin yetki için aranan koşulları taşıdığını öne sürebilirler (STİSK.43/1). Ancak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birini temsil edemeyen sendika, yetki itirazında bulunamaz (STİSK.43/2).

Görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi, yetki itirazını çözmekle yetkilidir. Buna göre,

- İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün,
- İşletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün,
- Aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün,
- Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir (STİSK.79; 2/1,c)[29].

Yetki itirazını karara bağlayacak mahkemenin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olup olmadığı konusu, Yargıtay'ın verdiği bir kararda hüküm altına alınmıştır:

> *"Diğer taraftan, iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin olup, anlaşma ile bertaraf edilemez ve genel yetki kuralları da uygulanmaz. Bu hal-*

---

[28] Geniş bilgi için bkz. Selçuk **Kocabıyık**. 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28. 197 vd.

[29] "Somut olayda, 24.09.2013 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, Manisa Belediyesi işletmesinde, davalı Belediye-İş Sendikasının yetkili, davacı Hizmet-İş Sendikasının ise yetkisiz olduğunun tespiti üzerine, olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptali talep olunmuştur. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında, Manisa Belediyesi İşletmesi yönünden görevli makamın Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olması sebebiyle, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılan davaca kesin yetkili mahkeme Manisa İş Mahkemesidir. Davanın yetkili mahkemede açılması sebebiyle, mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, dosya içeriğine uygun düşmeyen gerekçe ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 27.1.2014, 1644/955, www.kazanci.com (10.3.2015); "Davada görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi olduğu, işyerinin de İzmir İli'nde bulunduğu da dikkate alındığında mahkemenin davada yetkili olduğu anlaşılmıştır. Mahkemece yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y7HD., 28.6.2013, 6595/12288 www.kazanci.com (10.3.2015). Ayrıca bkz. Y22HD., 20.10.2014, 27505/28282, www.kazanci.com (10.3.2015).

de, yetki itirazı ilk itirazlardan olmadığından, taraflar yargılama bitinceye kadar yetki itirazında bulunabileceği gibi, mahkeme de yargılamanın her aşamasında kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-ç maddesine göre de, yetkinin kesin olduğu hallerde, mahkemenin yetkili bulunması hususu dava şartlarındandır. Yine 6100 sayılı Kanun'un 115/2. maddesine göre de, dava şartı yokluğu durumunda mahkemece davanın usulden reddine karar verilmesi gerekir.

Somut olayda, iptali istenen yetki belgesi davacı işverenin ...'da bulunan işyerine ilişkin düzenlenmiştir. Bu cümleden olarak, yetki belgesine konu işyeri yönünden görevli makamın ... Müdürlüğü olması sebebiyle kesin yetkili mahkeme ... İş Mahkemesidir. Mahkemece, yetkisizlik sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[50].

Yargıtay, aynı işverene ait birden çok işyeri için verilen yetkiye yönelik itirazı, grup toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz olarak değerlendiren ve yetkisizlik kararı veren mahkemenin kararını bozmuştur:

"Mahkemece işin esasına girilerek esas hakkında bir karar verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile işletme düzeyinde olumlu yetki tespitinde bulunulmasına rağmen bunun grup toplu iş sözleşme yetkisi olarak kabulüyle ... İş Mahkemelerinin yetkili olduğu gerekçesi ile davanın yetkisizlik nedeni ile usulden reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Yetki hususu kamu düzenine dair bulunduğundan davacı şirket ve davalı Sendika vekillerinin bu yöne dair temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır."[51]

Yargıtay, bir başka kararında da yetki itirazının idari yargıda çözümlenmesi gerektiği gerekçesiyle görevsizlik kararı veren yerel mahkeme kararını bozmuştur:

"Görüldüğü üzere uyuşmazlık, 6356 Sayılı Kanun'un 43. maddesine istinaden açılan olumlu yetki tespitine itiraz davası olup aynı Kanun'un 79. maddesine göre görevli mahkeme "İş Mahkemesi"dir. Hal böyle iken, mahkemece yanılgılı değerlendirme ile "İdari Yargının" görevli olduğundan bahisle davanın usulden reddine karar verilmesi hatalıdır."[52]

Yukarıda belirtilen ve yetki kuralının kamu düzenine ilişkin emredici bir hukuk kuralı olduğunu kabul eden Yargıtay kararları isabetlidir. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 114/1, ç'ye göre "Yetkinin kesin olduğu hallerde, mahkemenin yetkili bulunması" dava şartıdır. Mahkeme, dava şartlarının bulunup bulunmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştırır. Taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilir (HMK.115/1).

İtiraz süresi olarak öngörülen altı işgünü kavramı, bazen uyuşmazlık konusu olabilmektedir. Örneğin cumartesi günü işgünü olarak kabul edilecek midir?

Yargıtay, bir kararında işgünü kavramına açıklık getirmiştir:

"6356 sayılı Kanun'da iş günü kavramı tanımlanmamış olmakla birlikte, belirtilen sürenin hesabında çalışılmayan günlerin nazara alınmaması gerekmektedir. Çalışılmayan günlerin belirlenmesi yönünden ise, tespite itirazın

50 Y22HD., 18.1.2016, 35397/802. Aynı yönde, Y22HD., 18.4.2016, 8836/11128; Y7HD., 24.5.2016, 16581/11090; Y22HD., 7.11.2016, 30705/24652; Y22HD., 23.5.2016, 12862/14773;

51 Y7HD., 26.1.2016, 4242/1132.

52 Y7HD., 14.6.2016, 35232/13210.

mahkemeye yapılacak olması ve öncesinde de itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi zorunluluğunun bulunması hususları nazara alındığında, mahkemeler ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerinin çalışma günlerinin gözetilmesi gerektiği ve bu suretle altı iş günlük sürenin hesaplanması gerektiği açıktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesine göre, Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olması sebebiyle, iş günü olarak sayılamayacakları tartışmasızdır. Ayrıca, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/1-D maddesi gereğince, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü, resmi daire ve kuruluşlarda tatil yapılması sebebiyle, 2429 sayılı Kanun'un 2. maddesinde belirtilen tatil günleri de altı iş günlük sürenin belirlenmesinde nazara alınamazlar."

Karar isabetlidir. Gerçekten işgünü kavramının işyerine göre değil, mahkeme ve Çalışma ve İş Kurumuna göre belirlenmesi doğrudur. O halde yetki tespiti yapılan işyerinde cumartesi günü çalışılması, yetki itirazı açısından cumartesi gününün işgünü olarak kabul edilmesini sağlamayacaktır.

Yetki tespitine itiraz; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki koşullarına sahip olmadığına, yetki tespitinde bulunulan yerin işletme niteliğinde olup olmadığına, tespit yapılan işyerinin başka bir işkolunda olduğuna, mevcut toplu iş sözleşmenin yürürlük süresinin bitimine yüz yirmi günden daha fazla zaman bulunduğuna, muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurularak işyerindeki işçi sayısının değiştirildiğine ilişkin olabilir[34].

Altı işgünü olan itiraz süresi, hak düşürücü süredir. Bu süre içerisinde itiraz edilmemesi halinde, STİSK.42'ye göre başvuruda bulunan işçi sendikasının yetkisi kesinleşir ve kendisine Bakanlıkça yetki belgesi verilir[35].

İtiraz dilekçesi, görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir (STİSK.43/2). Aksi takdirde mahkemeye yapılan itiraz başvurusunun reddi gerekir[36]. Böylelikle Bakanlığın itirazın kesinleşmesine kadar yetki işemlerini durdurması sağlanır. Zira mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (STİSK.43/5).

İş mahkemesi, işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata veya süreye ilişkin itirazları *altı işgünü* içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay'ca *on beş gün* içinde kesin karara bağlanır (STİSK.43/3).

---

[33] Y22HD., 29.2.2016, 4616/5779.

[34] **Başmanav**, 32; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 543.

[35] "Şu halde işveren yasal 6 işgünlük süre geçtikten sonra itiraz etmiş olduğundan ve bu durum karşısında itiraz dinlenemeyeceğinden mahkeme kararının bozularak kaldırılmasına ve itiraz dilekçesinin reddine karar vermek gerekmektedir." Y9HD., 10.11.1989, 9545/9685, Kamu-İş, Ocak 1990, 9. Aynı doğrultuda Y9HD., 27.9.2005, 30221/31442, Çalışma ve Toplum, 2005/4, 151; Y9HD., 28.2.2006, 3919/5180, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 264, 265.

[36] "Çoğunluk tespitine itirazlarda itiraz dilekçesinin önce Bakanlık veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü kaydettirilmesi daha sonra dava açılması gibi bir zorunluluk yoktur. Bu düzenlemenin sebebi, Bakanlığının çoğunluk tespitine karşı itirazda bulunulduğundan habercar olmasını sağlamaktır. Somut olayda Bakanlığın haberdar edilmesi itiraz dilekçesi süresinde Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğüne kaydettirilip yetkili mahkemede açılan ikinci dava ile sağlanmıştır. Böyle olunca işin esası incelenerek ortaya çıkan sonuca göre bir karar verilmesi gerekir iken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD., 3.2.2009, 2061/1467, Çalışma ve Toplum, 2009/3, 317-319.

Mahkeme, itirazı haklı bulunduğu takdirde sadece yetki tespiti kararını iptal eder. Mahkemenin ayrıca yetkili sendikayı tespit etme yetkisi yoktur[37].

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 43/3. maddesine, 17.10.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulunda verilen bir önerge ile "İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir" cümlesi eklenmiştir[38]. Eklenen cümle ile somut bir delil olmadan sadece yetki itirazında bulunarak toplu iş sözleşmesi sürecini engellemek amacıyla yapılan itirazlar engellenmek istenmiştir. Hükümde geçen "itiraz incelenmeksizin" ifadesin "esasa girmeksizin" reddeder şeklinde anlamak gerekir[39].

Yargıtay 2016 yılında verdiği bir kararda, yetki itirazı açısından somut delil kavramından neyin anlaşılması gerektiğine açıklık getirmiştir:

> *"Ancak belirtmek gerekir ki, hükümde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifade edilse de, itirazın sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik olup olmadığı ile somut delillere dayanıp dayanmadığı mahkeme tarafından bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını gerekli kılmaktadır. Şu halde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifadesinin somut olmayan ve somut dellerle desteklenmeyen itirazların işin esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özelde maddenin, genelde ise Kanunun amacına ve sistematiğine uygun düşmektedir. Diğer taraftan yargılanma haklarını kısıtlayan ve sınırlandıran hükümlerin hak arama özgürlüğü ve hukuki dinlenme hakkı kapsamında dar yorumlanması gerekmektedir.*
>
> *Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde;*
>
> *Davacılar vekili, işyerinde çalışan işçi sayısına itiraz ettiği gibi, davalı Sendikanın üye sayısını da kabul etmemektedir. İşveren vekillerinin ve sayıya dâhil edilmemesi gereken bazı işçi gruplarının sayıya dâhil edildiklerini, bazı işçilerin sendika üyeliklerinin çekilme tarihinden itibaren 1 ay sonra hüküm ifade edecek olması nedeni ile sendikalı işçi sayısına katılmasının mümkün olmadığını, bunların mahkemece ilgili kurumlardan getirtilecek bilgi ve belgelerle tespit edileceğini belirtmiştir. Ayrıca dava dışı Konya Büyükşehir Belediye Başkanlığı Fen İşleri Daire Başkanlığı Yapım Onarım ve Restorasyon İşçiliğine İlişkin Sözleşmenin celbini talep etmiştir. Dava (itiraz) dilekçesinin "Maddi Sebepler" bölümünde, hizmet alım sözleşmesinin Belediyeden; işyeri kayıtları ve ücret bordrolarının şirketten; SGK kayıtlarının (işe giriş ve çıkış bildirgelerinin) SGK'dan; belediye kayıtlarının Belediyeden; bakanlık kayıtlarının Bakanlıktan celbini istemiştir. Bilirkişi incelemesi ve her türlü delile dayanmıştır.*
>
> *Görüldüğü üzere, davacının itirazı somut olup delillerle de desteklendiğinden 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrasının birinci cümlesi kap-*

---

[37] "Dosya içeriğinden başvuruda bulunan davalı (B) Sendikasının işyeri yetarli üye çoğunluğuna sahip olmadığı anlaşıldığından mahkemenin Bakanlığının çoğunluk tespit kararı iptali ile yetinmesi gerekirken yetki başvurusunda bulunmayan "(A) Sendikasının 2.2.1998 tarihi itibariyle (...) Belediyesi işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığının tespitine karar verilmesi hatalı bulunduğundan..", Y9HD, 26.11.1998, 16943/16852, İşveren, Şubat 99, 17.

[38] Geniş bilgi için bkz. Hakkı **Kızıloğlu**. Yetki İtirazı Dilekçesinde Somut Delillerin Yer Almaması Halinde İtirazın İncelenmeksizin Reddedilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/31, 114 vd.

[39] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 546; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 296; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 257; **Güzel**, 375; **Canbolat**, Güncel Sorunlar, 87; Gülsevil **Alpagut**, 6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Uluslararası Normlara Uyum, Legal IHSGHD., 2012/35, 40; **Kızıloğlu**, 119.

samında değerlendirilemez. Bu nedenle mahkemece belirtilen hükme dayanılarak esas hakkında değerlendirme yapılmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

O halde davacı tarafın bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.[42]

Kanaatimce "somut delil" kavramını "somut iddia" olarak anlamak gerekir. Bu nedenle örneğin "işçi sendikası gerekli çoğunluğa sahip değildir" veya "Bakanlıkça yapılan yetki tespiti hatalıdır" gibi ifadelerle yapılan yetki itirazında, itiraz somut iddialara dayanmamaktadır. Yargıtay kararına konu olan olayda davacı somut iddialarını ortaya koymuş ve bu iddialarıyla ilgili belgelerin Mahkeme tarafından istenmesini talep etmiştir. İtiraz dilekçesinde yer alan somut iddialara ilişkin delillerin tümünün dava dilekçesinin ekinde yer almaması itirazı geçersiz kılmamalıdır Sonuç olarak itirazın somut delillere dayanıp dayanmadığı ya da itirazın süreci geciktirmek için kötüniyetli yapılıp yapılmadığını mahkeme saptayacaktır. Bu nedenle Yargıtay'ın kararının isabetli olduğu düşüncesindeyim.

Yargıtay verdiği bir kararda yetki itirazı davasının işverene teşmil edilmemiş olmasını bir bozma sebebi olarak kabul etmiştir. Yüksek Mahkemeye göre taraf teşkili mahkemenin kendiliğinden gözetmesi gereken bir hususdur.

"Yasa maddesinde de açıkça düzenlediği üzere olumlu yetki tespitine itiraz ya da olumsuz yetki tespitine itiraz davalarında davanın işverene teşmili gereklidir. Hal böyle olunca mahkemenin davayı .... Belediyesi'ne teşmil ederek taraf teşkilini sağladıktan sonra esas hakkında karar vermesi gerekirken taraf teşkilini sağlamadan karar vermesi hatalı olmuştur.

Taraf teşkili mahkemenin resen gözeteceği bir husus olduğundan temyiz edenin sıfatına bakılmadan bu hususun bozma nedeni yapılması gerektiğinden karar bu nedenle bozulmalıdır."[43]

Karar isabetlidir 6356 sayılı Kanunun 43/1. maddesine göre, "Kendilerine 42 nci madde uyarınca 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, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir."

Yargıtay çözümlediği bir uyuşmazlıkta yetki tespitinde birleşen sendika üyeliklerinin birlikte ele alınması gerektiğini hüküm altına almıştır:

"6356 sayılı Yasanın 22. maddesi gereğince katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonların üyeleri ayrıca bir işleme tabi tutulmaksızın katılınılan ve-

---

42 Y7HD., 20.9.2016, 25282/14395. "Dava, bakanlığın yetki tespitinin iptaline ilişkindir. Davacı ile davalılar arasındaki uyuşmazlık davalı sendikanın davacı şirketin işyerlerinde çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı ve mahkemece itiraz ile eklerinde somut deliller bulunmadığı gerekçesiyle işin esasına girmeksizin davanın reddine karar verilmesinin hukuka uygun olup olmadığı noktasındadır. Yetki tespitine itiraz dilekçesi ve eklerinde hukuki mütalaa, keşif, bilirkişi incelemesi, yetki tespit belgesi, bir kısım üyelikten çekilme bildirimleri, işyerlerine ilişkin Nace kodlarını gösterir belge, SGK prim bordroları, işe giriş ve çıkış bildirimleri, üye kayıt fişleri, istifa fişleri delillerine dayanılmıştır. Görüldüğü üzere, davacının itirazı somut olup delillerle de desteklendiğinden, mahkemece belirtilen hükme dayanılarak esas hakkında değerlendirme yapılmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 26.6.2013, 16422/15619 www.kazanci.com (18.5.2015).

43 Y7HD., 26.1.2016, 4505/1138.

ya yeni meydana getirilen sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar. Bağımsız Turizm Sendikası, 24.07.2010 tarihli genel kurulda alınan karar doğrultusunda davalı Oleyis Sendikası ile birleşmiştir. Anılan yasa hükmünce davalı sendika ile birleşen Bağımsız Turizm Sendikası üyesi olan işçilerin davalı sendika üyesi olarak kabulü gerekir. Dosya kapsamında yer alan Bağımsız Turizm Sendikası üye kayıt fişleri ile üyelikten çekilme fişleri bu doğrultuda değerlendirilmeli, sonucuna göre davalı sendika üye sayısı net olarak tespit edilmelidir."[42].

Karar yerindedir. Gerçekten 6356 sayılı Kanuna göre, "Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olur." (md.22/3). Bu nedenle Oleyis Sendikasının üye sayısı belirlenirken bu sendikaya katılmış olan Bağımsız Turizm Sendikası üyelerinin de dikkate alınması gerekir.

Olayda Bakanlık tarafından yapılan tespite karşı yöneltilen itirazları şu şekilde değerlendirebiliriz:

(1) E-İşv.Sen., bu sendikanın işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu bulunmadığı yolunda itirazda bulunduğu takdirde acaba mahkeme işkolu tespiti yönünde bir değerlendirme yapacak mıdır?

2822 sayılı Kanunda yer almayan ve ilk kez 6356 sayılı Kanunda yer alan hükme göre, "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 neden sayılmaz."[43].

Yargıtay, bir olayda yukarıdaki hükmü esas almıştır. Olaya göre, bir işyerinde çalışan 655 işçiden 408'i taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren bir sendikaya e-devlet sistemi üzerinden üye olmuştur. Sistem, işçilerin taşımacılık işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmelerine izin vermiştir. İşçi sendikası, bu işyeri için yetki başvurusunda bulunduğunda, Bakanlık işyerinin taşımacılık değil, genel işler işkolunda faaliyet gösterdiğini belirterek yetki belgesi talebini reddetmiştir. Bakanlık, yetki tespitinde oluşan teknik hata neceniyle işyerinin 15 numaralı taşımacılık işkolunda yer aldığının tespit edildiğini ve işkolunun genel işler işkolu olarak düzeltildiğini belirtmiştir. Yerel mahkeme, dava konusu olayda işyerini genel işler işkoluna girdiği hususunda Bakanlıkça yapılmış ve kesin işkolu tespit kararı bulunduğunu, iş ortaklığı faaliyetinin kent temizliği, çöp toplama, çevre temizliği ve toplanan çöplerin nakli işleri olduğu, işverenin 6356 sayılı Kanunun 5/2. maddesi hükmünü dolanmak amacıyla hareket etmediği, yeni bir tespit yapılmasına ilişkin bir talepte de bulunmadığı, olayda hatanın Bakanlı-

---

[42] Y9HD., 31.5.2016, 14034/12874.

[43] 2822 sayılı Kanun döneminde Yargıtay işkolu itirazının yetki itiraz davası açısından bekletici mesele sayılması gerektiği görüşündeydi: "Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için bekletici mesele kabul edilecek olan, işkolu tespit kararına ihtiyaç vardır. İş kolu tespit başvurusu için süre verilip sonucu beklenmeden, yukarıda açıklandığı şekilde bir değerlendirmeye tabi tutulmadan yazılı şekilde mahkemenin yetkisizliğine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 2.3.2010, 7567/5638, karar metni ve incelemesi için bkz. Gaye Burcu **Yıldız**, Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20, 132 vd. Ayrıca bkz. Haluk Hadi **Sümer**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, Öz İplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013, 36.

ğın tespit kararına ve şyerinin de buna uygun beyanına rağmen hatalı kod verilmesinden kaynaklandığı, idarenin bu hatasının dava konusu işyerinin taşımacılık işkolunda sayılması sonucunu yaratmayacağı, bunun sonucunda da farklı bir işkolunda kurulu olan davacı sendikanın dava konusu işyeri açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay, kararı bozmuştur. Bozma gerekçesine göre,

> *"... somut olayda işveren tarafından, yapılan işin niteliği ve hizmet alım sözleşmesine uygun şekilde verilen bildirge doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit konusu işyerinin "Taşımacılık" işkolunda tescil edildiği ve yetki başvuru tarihine kadar işkoluna ilişkin herhangi bir itiraz ve başvuru bulunmadığı da gözetildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tescilden sonra yapılan işkolu değişikliği nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlık bekletici mesele yapılamayacak ve yetki süreci başladığı için işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, yetki tespiti için başvuru tarihi olan 24.04.2015 tarihi itibariyle, davacı sendikanın, taşımacılık işkolunda yer alan tespit konusu işyerinde gerekli çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir."*[44]

Karar, kanun hükmü ile uyumlu ve isabetlidir. Ancak tartışılması gereken hukuki sorun, artık taşımacılık değil, genel işler işkolunda kabul edilen işyerinde çalışan işçilerin kesinleşen işkolu sonrasında sona eren sendika üyeliklerine rağmen toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanacakları hususudur. Gerçekten 6356 sayılı Kanunun 19/7. maddesine göre, "İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.".

Somut olayda E İşv. Sen.in işkoluna ilişkin itirazı, mahkeme tarafından dikkate alınmayacaktır. Yetki tespiti yapıldıktan sonra işkolu Bakanlık tarafından değiştirilse bile, işkolu değişikliği bir sonraki toplu iş sözleşmesi sürecini etkileyecektir.

(2) C-İşv.Sen.'ir, ülke çapında kurulu olduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin başvuruda bulunan sendikaya üye olduğuna ilişkin Bakanlık tespitine karşı STİSK.42'de öngörülen yolla itiraz edebilmesi mümkün değildir. Zira bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespiti, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistiklere göre yapılır. Bu istatistiklere itiraz ise STİSK.41/6'da düzenlenmiştir. Buna göre istatistiklere itiraz, yayımından itibaren *on beş gün* içinde Ankara İş Mahkemesine yapılır. Mahkeme tarafından itiraz, on beş gün içinde sonuçlandırılır[45]. Mahkeme kararının ilgililerce veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca temyizi halinde, Yargıtay tarafından temyiz talebi *on beş gün* içinde karara bağlanır. Yayımından itibaren *on beş gün* içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir (STİSK.41/6). Kesinleşen istatistikler, tüm sendikalar için geçerlidir[46].

Kanunda, her ne kadar istatistiğe kimlerin itiraz edebileceğine ilişkin bir açıklık yoksa da, istatistikteki bilgilerden etkilenen ve hukuki yararı bulunan o işkolunda ku-

---

[44] Y22HD., 12.12.2016, 32588/26771.
[45] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 529; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 201; **Narmanoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 347.
[46] **Tuncay/Savaş Kutsal**, 245; **Başmanav**, 33.

rulu işçi veya işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverenin itiraz edebileceğinin kabul edilmesi gerekir[47].

İstatistiğin yayımlanmasından sonra, sendikanın üye sayısının yüzde birin altına inmesi veya bir başka sendikanın yüzde birlik barajı aşması, yetkiyi ortadan kaldırmaz. Yeni istatistik yayınlanıncaya kadar bu bilgiler esas alınır. Ayrıca yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisi daha sonra yayınlanacak istatistiklerden etkilenmez (STİSK.41/5).

Yargıtay'a göre, istatistiklere itiraz edilmiş ve henüz sonuçlandırılmamışsa, bu durum yetki itirazı davası açısından bekletici mesele yapılmalıdır[48].

Yargıtay'a göre yetki itirazı davalarında mahkeme sendikanın işkolu barajını geçip geçmediğini değerlendirmeden işyeri çoğunluğunu değerlendirmeye geçmemelidir[49].

(3) D-İş Sen., işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiği yolunda itirazda bulunabilir. STİSK.34/2'de yer alan, "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" hükmü kamu düzenine ilişkin emredici nitelikte olduğu için, işletme toplu iş sözleşmesinin koşullarının bulunması halinde, birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamaz[50]. Bu nedenle, aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olan işyerlerinin bir veya birkaçı için Bakanlık tarafından yetki verilemez.

İşletme toplu iş sözleşmesi için yetki istenen işyerlerinin aranılan niteliklere sahip olup olmadıkları hakkındaki itirazların STİSK.34/4'e göre çözümlenmesi gerekir. Buna göre, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay'ca on beş gün içinde sonuçlandırılır (STİSK. 34/4).

Aynı işverene ait işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığı hususu da uyuşmazlık konusu olabilir. Gerçekten bu işyerleri aynı işkolunda ise işletme toplu iş sözleşmesi; farklı işkollarında ise ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri yapılabilecektir. Bu da işyerinin

---

47 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 53; **Reisoğlu**, Şerh, 171; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 245.

48 "Kanun metninden açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, yetki tespiti taleplerinde "Yayımlanan istatistikler"in esas alınması gerekmektedir. Buna göre, yetki tespiti için başvuru tarihi itibariyle, en son yayımlanan istatistik nazara alınacaktır. Yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi durumunda ise, itiraza ilişkin dava bekletici mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve istatistiğin kesinleşmesi beklenmelidir. İşte bu aşamadan sonra, başvuru tarihi itibariyle yayımlanan son istatistiğin, kesinleşmiş şekli hükme esas alınmalıdır.", Y9HD., 17.11.2014, 31914/31952, www.kazanci.com (20.6.2015).

49 "Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, başvuru tarihi itibariyle davaya konu işyerinde çalışan sayısının 189, sendikalı işçi sayısının 100 olup, dolayısıyla davalı Sendikanın yetkili sendika konumunda olduğunun anlaşıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.
D-) Temyiz: Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.
E-) Gerekçe: 6356 Sayılı Kanun'un 41. Maddesi ile aynı Kanun'un geçici 6. Maddesi hükümleri ve özellikle dosya kapsamında yer alan İstanbul 18.İş Mahkemesi'nin 2014/648 E. sayılı dava dosyasındaki davalı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 24.11.2014 tarihli yazısındaki saptamaları göz önüne alınarak, davalı Sendikanın yetki için gerekli işkolu barajını geçip geçmediğinin araştırılıp değerlendirilmeden sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 1.3.2016, 5840/4462, www.kazanci.com (22.4.2019).

50 **Sur**, Toplu İlişkiler, 280; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 559; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 189.

girdiği işkolunun saptanmasına bağlıdır. Acaba yetki itiraz aşamasında, işyerlerinin girdiği işkoluna ilişkin itiraz nasıl çözümlenecektir?

6356 sayılı Kanunun 5/2. maddesine göre, "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 neden sayılmaz.". Bu düzenleme yetki işlemlerinin hızla gerçekleştirilmesini ve yetki itirazlarının da hızla karara bağlanmasını sağlamak üzere getirilmiştir. Ayrıca işkolu itirazında bulunmak suretiyle yetki sürecini geciktirmeye yönelik iyiniyetli olmayan başvuruların da engellenmesi amaçlanmıştır.

Yargıtay, 2016 yılında verdiği bir kararında işletme niteliğine ilişkin itiraz kapsamında işkolu tespitin bir bekletici mesele olarak kabul etmiştir.

> *"Somut olayda, ... kayıtlarından depolama, ambarlama, taşımacılık, inşaat malzemesi ticareti yapılan işyerleri ile finans ve muhasebe işlerinin yürütüldüğü işyerlerinin ihtilaflı işyeri ile bağlantısı tespit edilememektedir. Bu durumda mahkemenin yerinde keşif yaparak/yaptırarak bunların niteliğini belirlemesi gerekmekte ise de, bu işyerlerini de kapsar şekilde yapılan işkolu tespitine itiraz davası İş Mahkemesi'nin 2015/528 Esas sırasında kayıtlı olup halen görülmektedir. Bu itibarla, her ne kadar işkolu tespit davasının bekletici mesele yapılması mümkün değil ise de, aynı konuda farklı ve çelişkili sonuçlara varılmasının önlenmesi için bu işkolu tespitine itiraz davasının sonucunun beklenmesi gerekmektedir. Hal böyle olunca, mahkemece işkolu tespitine itiraz davasının kesinleşmesi beklenerek davacı şirket vekilinin işletme kapsamına girmesi gerektiğini iddia ettiği ve yetki tespit başvuru tarihinde ve öncesinde faal olan işyerleri açısından çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir."*[61]

---

[61] Y7HD., 26.4.2016, 9586-9227. Konuyu 2015 yılı kararları çerçevesinde değerlendiren **Şahlanan**'a göre, "6356 sayılı Kanun md. 3/2 gereği bir işveren aynı işkolunda bulunan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması için yetki aşamasında aynı işverenin aynı işkoluna bulunan işyerlerinin işletme niteliğine sahip olup olmadığının belirlenmesi işkolu tespiti niteliğinde olup toplu iş sözleşmesinin türü bakımından son derece önemlidir. Zira işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde işletme toplu iş sözleşmesi yapılması hususu Sen.TİSK.md. 34/2'de emredici olarak düzenlenmiştir. Yasada, Sen. TİSK.md.5 ile irtibatlandırılmaksızın md.34/4'ün muhafaza edilmesi isabetli olmamakla birlikte, işletme niteliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin uyuşmazlıklarda Kanunun 34/4 maddesi yok sayılarak çözüme gidilemez. Kaldı ki Sen.TİSK. md. 79'daki düzenleme ve bu düzenlemedeki yollama nedeniyle Sen.TİSK.md.3/c'deki görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olması dışında Sen.TİSK. md.34/4'teki farklı düzenleme nedeniyle yetki itirazı davasının görüldüğü mahkeme ile işletme niteliğinin tespitine ilişkin uyuşmazlığın farklı mahkemede de görülmesi mümkündür. Bu nedenledir ki Yargıtay kararlarında isabetle vurgulandığı gibi işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise mahkemenin bu uyuşmazlığı da çözmeye yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ve varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanunun 34/4 hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturması, yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükme göre bu problemin çözümünü bekletici mesele yapması gerekir. Kamu düzenine ilişkin ve dolayısıyla mutlak emredici nitelikte olan md.34/2 hükmünün göz ardı edilerek ve işkolu tespit talebinin yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağına ilişkin Sen.TİSK.md.5/2'deki düzenlemeye mutlak bir anlam kazandırmak teknik hukuk açısından mümkün olmadığı gibi işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin temel esas ve kurallarla da bağdaşmaz.", Yargıtay'ın 2015, 64-65. 2013 yılı değerlendirme seminerinde **Güzel** tarafından da işletme toplu iş sözleşmelerinde işkolu itirazının bekletici mesele sayılması isabetli bulunmuş ancak 2014 yılında Yargıtay'ın aynı yönde verdiği kararlar **Özkaraca** tarafından eleştirilmiştir. Yazara göre, "Kanaatimizce, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemenin emredici nitelikte olması, yetki itirazında işletme niteliği ileri sürüldüğünde yetki tespit yazısı kapsamındaki veya bunun dışında tutulan herhangi bir işyerinin işkolunun yeniden belirlenerek bu uyuşmazlıkta esas alınması sonucunu doğurmamalıdır. Başka bir deyişle, m.5/2'de yer alan kural bu durumda da geçerli ol-

Kanaatimce, STİSK.5/2 ve STİSK.34/4 hükmü birlikte değerlendirilerek çözüme ulaşılmalıdır. Gerçekten bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması halinde, toplu iş sözleşmesinin işletme toplu iş sözleşmesi olarak yapılmasına ilişkin düzenleme emredici niteliktedir. Bu nedenle STİSK.5/1'deki yöntemle belirlenen ya da bu yöntem işletilmeksizin, Sosyal Güvenlik Kurumundaki kayıtlarda görülen işkoluna göre, bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri var ise, sözleşmenin işletme toplu iş sözleşmesi olarak yapılması gerekir. Ancak yetki itirazı sırasında toplu iş sözleşmesinin işyeri ya da işletme toplu iş sözleşmesi olarak yapılması gerektiğine ilişkin itirazda STİSK.5/1'ye göre işkolu tespiti yapılması ve bu durumun bekletici sorun olarak görülmesi, 6356 sayılı Kanunun 5/2. maddesinde yer alan "İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz" hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Sözü edilen hükümde, toplu iş sözleşmesinin türüne ilişkin bir sınırlama da yer almamaktadır. Getirilen hükmün amacı, işkolu tespitinin bekletici neden sayılarak yetki sürecinin uzatılmasına engel olmaktır. Bu amaç, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından da geçerlidir. Önceden Kanundaki yöntemle yapılmış veya sosyal güvenlik kayıtlarında gösterilmiş işkolu esas alınarak işletme ya da işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması, Kanunun işletme toplu iş sözleşmesinin emredici olduğuna ilişkin düzenlemeye aykırılık teşkil etmez. Eğer yetki sürecinde ya da daha sonra bu işyerlerinin bazılarının farklı ya da aynı işkolunda olduğuna ilişkin STİSK.5 hükmüne göre yapılacak tespit ise bir sonraki toplu iş sözleşmesi açısından hüküm ifade etmelidir. Böylelikle hem işletme toplu iş sözleşmesinin emredici niteliğine ilişkin 34/4 hükmüne, hem de işkolu tespitinin bekletici neden yapılamayacağına ilişkin 5/2 hükmüne uygun sonuca ulaşılacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.1.2014 tarih ve 666/2668 sayılı kararında belirtildiği gibi, "6356 Sayılı Kanunun 5. maddesi uyarınca işkolu tespit süreci işletilmediği sürece işyerinin girdiği işkolu, sosyal güvenlik kayıtlarındaki kod esas alınmak sureti ile belirlenecektir.".

Yargıtay kararları, 2822 sayılı Kanun döneminde yetki itirazı davasını inceleyen hâkimin işletme niteliğine ilişkin itirazı da inceleyebileceği doğrultusunda iken[52] yeni

---

malıdır. Öğretide Canbolat'ın da belirttiği gibi, buraca inceleme işyerinin kayıtlarda hangi işkolunda görüldüğü ile sınırlı olacaktır. Örneğin Bakanlık gerçekte beş işyeri bulunan ve kayıtlarda da aynı işkolunda görünen işyerlerinden sadece üçünü dikkate alarak veya bu işverenin farklı işkolundaki başka işyerini de işletme kapsamında sayarak yapmış olabilir. Bu gibi durumlar yetki itirazı aşamasında ileri sürüldüğünde kayıtlar üzerinden bir inceleme yapılmalıdır. Yoksa uyuşmazlık konusu işyerinin hangi işkoluna girdiği hususunda Bakanlığa başvuru için süre vermek gibi uygulamalar m.5/2 hükmü ve bu düzenlemenin tesisi ile güdülen amaca aykırı olacaktır.", **Özkaraca**, Yargıtay'ın 2014, 275. Ayrıca bkz. **Talat Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, 79 vd. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, "Kanunun emredici nitelikteki belirtilen hükmü karşısında işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, Kanunun 34. maddesine göre açılacak işletme niteliğinin belirlenmesine yönelik davalarda artık bekletici neden sayılmayacaktır. Mahkeme mevcut kayıtlara göre işverenin aynı işkolunda yer alan işyerlerini tespit edecek işletme niteliğini belirleyecektir. Kayıtlarda gözükenin aksini iddia eden taraf Kanunun 5. maddesindeki prosedürü izleyerek Bakanlıktan tespit isteyecek ve bu tespite karşı dava açabilecektir. Bu davaca işyerinin girdiği işkolu değişse daha Kanunun açık hükmü gereği işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak ve buna ilişkin davalar yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır.", 914, 915.

[52] "Dosyada sözü edilen işyerinin işletme kapsamı içinde olup olmadığı kesinlikle anlaşılamamaktadır. Bunun için gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, sonucuna göre karar vermek gerekir... O halde, az önce belirtildiği gibi bu işyerinin 3299 sayılı yasa ile değişik 2822 sayılı Kanun anlamında işletme kapsamı içinde kalıp kalmadığı kesin olarak tespit edilmekle işletme kapsamı içinde kaldığı anlaşılırsa, Öz Gıda-İş Sendikası

tarihli kararlarında görüş değiştirmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre, yetki itirazı içinde işletme niteliğine ilişkin itiraz, kamu düzenine ilişkin olduğu için yetki itirazına bakan mahkemede değil, kanunda gösterilen mahkemede görülmesi, dolayısıyla bekletici mesele yapılması gerekir[53].

İşletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde, işyerlerinin aynı işverene ait olup olmadığı ve işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığının tespiti gerekir. 2016 yılında Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, aynı işverene ait metal işkolunda üretim yapan işyeri ile İstanbul'da bulunan şirketin yönetim merkezini, aynı işverenin aynı işkolundaki işyerleri olarak kabul etmiş ve işletme toplu iş sözleşmesi yapılmak üzere yetki belgesi vermiştir. Aynı işkolunda bir başka sendika İstanbul'da bulunan işyerinin metal işkolunda olmadığı, burada üretim yapılmadığı ve bu nedenle işletme düzeyinde yetki belgesi verilmesinin hukuka aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Yargıtay isabetli olarak, üretimin yapıldığı yer ile şirketin yönetildiği yerin ayrı işyerleri olmadığını, yardımcı işlerin yürütüldüğü yerlerin de işyerine dâhil olduğunu ve aslında bir işletme değil bir işyerinin bulunduğunu, bu nedenle de işletme düzeyinde değil, işyeri düzeyinde yetki tespiti yapılması gerektiğini, işyeri düzeyinde yetki için aranan çoğunluğun ise % 50 olduğunu, sendikanın bu çoğunluğa sahip olmaması nedeniyle yetki itirazının haklı olduğunu karara bağlamıştır:

---

adına yapılmış olan çoğunluğa ilişkin Bakanlık tespitinin iptaline karar verilmek gerekir." Y9HD., 17.3.1989. 2148/2465, Türk Kamu-Sen., C.1, S.7, Mart 1989. 32, 33. Aynı doğrultuda. Y9HD. 22.9.1987, 8923/8365, İşveren, Mart, 1989. 15; Y9HD. 23.3.1990, 2093/1797, Türk Kamu-Sen. Mart, 1990, 33; Y9HD. 28.2.2006. 3919/5180. Çalışma ve Toplum, 2006/3, 264.

53 "Öncelikle belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gerekldir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun'da işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın, mülga 2822 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır." Y22HD., 6.12.2013, 33468/28331. karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşletme İtirazının Yetki İtirazı Davasında Bekletici Mesele Yapılması, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2014/404. 2-4; "Davacı, olumlu yetki tespitinin itirazına karar verilmesini istemiştir. Tespit karar incelendiğinde davalı şirkete ait bulunan üç işyeri için işletme düzeyinde yetki tespiti yapıldığı görülmektedir. Davacı yetki tespit kararının işletme düzeyinde verildiğini davacı tespite konu işyerlerinden Düzce'deki iş yerinin işvereninin farklı olduğunu, her iki şirketin farklı hükmü şahsiyetlere ait olduğunu ileri sürmüştür. Öncelikle davalılara dava dilekçesi tebliğ edilerek, tespite konu şirketin ticaret sicil kayıtları getirtilerek işyerlerinin aynı işverene ait olup, bir işletme oluşturup oluşturmadıkları denetlenerek, bu tespitte işletme oluşturduğunun anlaşılması halinde işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesine göre yetkili iş mahkemesinin belirlenmesi gerekirken taraf teşkili sağlanmadan, duruşma açılmadan yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olmuştur." Y9HD., 11.9.2014, 23385/26250 www.kazanci.com (18.5.2015). Ayrıca bkz. Y9HD., 16.11.2009. 1001/1961, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Yetkili Mahkeme. Tekstil İşveren. Hukuk Eki, Ekim 2010. 2-5; Y9HD., 19.10.2010, 28347/29733, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları. Tekstil İşveren Dergisi. Hukuk Eki. 2011/376. 2-7; Y7HD., 31.12.2013, 23890/24204, Çalışma ve Toplum, 2014/2. 222 /d.; Y7HD., 21.10.2014, 17409/19210. Çalışma ve Toplum, 2015/4, 417-422.

"O halde İstanbul'daki işyerinde asıl işe yardımcı işler yürütülmektedir. Asıl işe yardımcı işlerin yapıldığı işyerinin asıl işin girdiği işkolundan sayılması 6356 sayılı Kanun'un 4/2 inci maddesi gereği ise de, aynı Kanun'un 34/2 inci maddesindeki "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." düzenlemesine göre "işletme" için aynı iş kolunda en az iki işyerinin bulunması şarttır. Bu durumda yardımcı işin görüldüğü işyeri asıl işin girdiği işkolundan sayılırsa da aynı iş kolunda ayrı bir işyeri olarak kabul edilemez. Bu durumda çoğunluk tespitinin işyeri düzeyinde yapılması gerekir. Hal böyle olunca davalı Sendika'nın 6356 sayılı Kanun'un 41/1 inci maddesine göre toplam işçi sayısının yarıdan fazlasını üye kaydetmesi halinde çoğunluğu sağlayacağı açıktır. İki işyerinde çalışan toplam işçi sayısı başvuru tarihinde 170 (yüzyetmiş) olup sendikalı işçi sayısı ise 70 (yetmiş) olup (sendikalı sayısı 72 olsa bile sonuç değişmemektedir) davalı Sendika "yarıdan fazla" çoğunluk şartını gerçekleştiremediğinden davanın kabulü yerine yanılgılı değerlendirme ile davanın reddi hatalı olmuştur."[54].

Sorunun çözümü, aynı işverene ait iki farklı yerin tek bir işyeri mi, yoksa iki ayrı işyeri mi olduğunun saptanmasına bağlıdır. Eğer iki farklı yerden birisinde asıl iş, diğerinde yardımcı iş görülmekte ise bu yerleri ayrı işyerleri değil, tek bir işyeri olarak kabul etmek gerekir. Örneğin otomobil yedek parçası üreten bir şirketin fabrikası organize sanayi bölgesinde, şirketin yönetim birimleri ise şehir merkezinde ise aynı şirkete bağlı iki ayrı işyerinden söz edilemez.

Yargıtay, bir başka kararında da aynı işverene bağlı yerlerin ayrı işyerleri mi yoksa tek bir işyeri olarak mı kabul edilmesi gerektiğinin saptanmasında şu hususlara dikkat çekmiştir: Yargıtay, bir başka kararında da aynı işverene bağlı yerlerin ayrı ya da tek bir işyeri olarak saptanmasında aşağıdaki hususlara dikkat çekmiştir:

"Bu durumda yukarıda kısaca belirtilen yasal düzenlemeler uyarınca, mahkemece davacı işveren şirketin tüm .... genelinde aynı işkolunda başka işyerleri bulunup bulunmadığı araştırılıp saptanmalı ve başka işyerlerinin bulunduğunun anlaşılması halinde, bu işyerlerine ilişkin kayıtları, ticaret sicil kayıtları, ana sözleşme ile işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler dosya kapsamına dâhil edilmeli, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı, sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme mi olduğu, eğer işletme söz konusu ise bunun merkezinin neresi olduğu ortaya konulduktan sonra öncelikle yetkili mahkeme olunup olunmadığı belirlenmelidir. Bu noktada gerekirse keşif ve bilirkişi delilinde de başvurularak sonuca gidilmelidir."[55]

6356 sayılı Kanunun 34/4. maddesine göre "İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.". Hükümde yer alan yetki kuralı, kamu düzenine ilişkindir ve emredicidir. Yargıtay, işletme niteliğine

[54] Y7HD., 9.2.2016, 1984/2227.

[55] Y9HD., 3.5.2016, 14031/11180. Aynı yönde, Y22HD., 31.10.2016, 29746/23459; Y22HD., 14.3.2016, 5052/7591; Y22HD., 18.4.2016, 8542/11125; Y9HD., 3.5.2016, 13403/11176.

ilişkin uyuşmazlıkların, işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi olduğunu ve bu yetki kuralının mahkeme tarafından kendiliğinden gözetilmesi gerektiğini isabetli olarak hüküm altına almıştır.

> *"Mahkemece alınan bilirkişi raporundaki tespitler benimsenerek davacı şirketin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunduğu ve işletme iddiasının yerinde olduğu, işyeri düzeyinde yetki tespitinin mümkün olmadığı belirtilerek davanın kabulüne karar verilmiş ise de, 6356 sayılı Kanun'un 34, 43, 79 ve 2 inci maddeleri hükümleri dikkate alındığında ortada mahkemece bir işletme olduğu kabul edildiğine göre davaya bakmakla yetkili mahkeme işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer iş mahkemesi olarak ... İş Mahkemeleri yetkili olduğundan yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken yazılı şekilde esas hakkında karar verilmesi hatalı olmuştur."*[96]

Yüksek Mahkemeye göre yerel mahkeme yetkisizlik kararı vermeden önce somut olayda işyeri ve işletme niteliğini belirlemeli ve ulaştığı sonuca göre yetkisizlik kararı vermelidir ya da davaya bakmaya devam etmelidir:

> *"Somut olayda, Çalışma Bakanlığının 07.08.2014 tarih ve 14225 Sayılı yetki tespiti ile davacıya ait İstanbul ve Afyonkarahisar'da bulunan iki birimin işletme niteliğinde olduğu kabul edilerek davalı işçi sendikasının gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, davacı itirazlarında Bakanlığın işletme tespitinin hatalı olduğunu ve somut durumda tek bir işyerinin bulunduğunu da ileri sürmüştür. Yetkili mahkemenin tespiti yönünden ise, işyeri ve işletme niteliğinin duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti zorunludur.*
>
> *Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında mahkemece tespit konusu birimler yönünden gerekli araştırma yapılmalı, dönem bordroları ve ilgili belgeler getirtilmeli, gerekirse yöntemince keşif ve bilirkişi incelemesi yapılmalı, bu suretle somut uyuşmazlıkta işyeri ve işletme niteliği belirlendikten sonra oluşacak sonuca göre yetkili mahkeme tespit edilmelidir. Bu itibarla, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[97],

---

96 Y9HD., 9.2.2016, 777/2224.

97 Y22HD., 19.9.2016, 20063/19607. Aynı yönde, "Hal böyle olunca mahkemece yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır. O halde kamu düzenine dair bu husus resen gözetilmeli ve temyiz edenin sıfatına bakılmaksızın karar bozulmalıdır.", Y7HD., 26.1.2016, 41022/1130; "... çetirtilen ticaret sicil kayıtlarından şirketin (işletmenin) merkezinin ... İş Merkezi ... olduğu anlaşılmıştır. Hal böyle olunca 6356 sayılı Kanun'un 34/4 üncü maddesindeki kamu düzenine ilişkin ve kesin kuralına göre uyuşmazlığın işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesince karara bağlanması gerektiğinden, işletme merkezinin ...'da bulunması ve ... İş Mahkemelerinin yetkili olmaması nedeni ile mahkemece yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken davanın esası hakkında karar verilmiş olması hatalı olmuştur. O halde yetki hususu kamu düzenine ilişkin olup temyiz edenin sıfatına bakılmaksızın resen gözetilmesi gereken bir yön olduğundan kararın bu nedenle bozulması gerekir.", Y7HD., 16.2.2016, 2882/3310; "Dosya kapsamına ve bilirkişi raporuna göre, davacı şirketin merkez işyerinin Kartal/İstanbul olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece öncelikle davacı şirkete ait 7 işyerinin tamamına ilişkin SGK kayıtları, ticaret sicil kayıtları, ana sözleşme ile işyerlerindeki organizasyonu ve varsa işyerlerinin birbirleriyle ilgilerini gösterir yönetsel belgeler getirtilmeli, bundan sonra özellikle Kartal/İstanbul'da bulunan işyerinin yapısı üzerinde durulmalı, burada yapılan işlerin bağımsız nitelikte olup olmadığı ile söz konusu işyerinin şirket merkezi olarak adlandırılmakla beraber irtibat bürosu gibi faaliyette bulunup bulunmadığı, diğer işyerlerine ilişkin iş ve işlemler yapılıp yapılmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre ortada tek bir işyeri ve ona bağlı yer mi, birden fazla işyeri mi olduğu, birden fazla işyeri mevcut ise bunun toplu iş hukuku anlamında aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme mi olduğu, eğer işletme söz konusu ise bunun merkezinin neresi olduğu ortaya konulduktan sonra iptali istenen yetki tespiti hakkında değerlendirme yapılmalıdır. Bu nokta-

Yargıtay'a göre yerel mahkeme, tüm ilgili belgeleri çetirterek işyeri ve işletme niteliğini inceleyecek, eğer işletme olduğu kanısına varırsa bu kez yetkisizlik kararı verecek ve dosyayı işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesine gönderecektir.

Kanaatimce, yapılacak bir kanuni düzenleme ile usul ekonomisi açısından uygun olmayan bu yaklaşımdan vazgeçilmesi ve yetki itirazının yapıldığı mahkemenin işletme niteliğine yapılan itirazı da incelemesi ve ulaştığı sonuca göre yetki itirazını karara bağlaması daha uygun olacaktır[58]. Kanun koyucunun işkoluna ilişkin itirazların bekletici mesele sayılmayacağına ilişkin yaklaşımı, toplu iş sözleşmesi sürecini hızlandırmaya yöneliktir. Bu nedenle yetki itirazının yapıldığı mahkemenin işletme niteliğine ilişkin itirazı da karara bağlaması, toplu iş sözleşmesi sürecine hız kazandıracaktır.

6- Toplu iş sözleşmesinin yetkisiz kişi veya sendikalar tarafından yapılması iptal nedenidir. Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki koşullarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin geçersizliği, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren *kırk beş gün* içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir (STİSK.45/1)[59].

Geçersizlik konusundaki dava;

- İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün,
- İşletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün,
- Aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesinde açılır (STİSK.79, 2/1-c)[60].

Bu davada hâkim, talep üzerine gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir (STİSK.45/2).

Yetkisizliğin, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca tespiti üzerine Bakanlık veya diğer ilgililer tarafından kırk beş gün içinde toplu iş sözleşmesinin iptali

---

da gerekirse keşif ve yeniden bilirkişi deliline de başvurularak sonuca gidilmelidir.", Y9HD., 2.2.2016, 1338/2358.

[58] İşletme niteliğine ilişkin itirazın yetki itirazına bakan mahkeme tarafından bekletici mesele sayılması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. **Tuncay/Kutsal Savaş**, 261; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 303; Fevzi **Şahlanan**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunun Güncel Sorunları (3), 16. İşletme niteliğine ilişkin itirazın bekletici mesele yapılmaması gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Oner **Eyrenci**, 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İ. DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, İzmir 2013, 141-142.

[59] Geniş bilgi için bkz. Murat **Kandemir**, Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisizlik Nedeniyle İptali, MÜHF., Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, 413 vd.

[60] "Somut olayda, davacı ile davalı arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin iptali talep edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi uygulamasından doğan uyuşmazlıklar ise 6356 sayılı Kanun'un yedinci ilâ on birinci bölümlerinde düzenlenmiştir. Bu itibarla, Van Belediyesi işyeri yönünden görevli makamın... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olması sebebiyle kesin yetkili mahkeme Van İş Mahkemesi'dir. Mahkemece, yetkisizlik sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 27.4.2015, 11084/15115, www.kazanci.com (22.4.2019).

için dava açılmazsa, toplu iş sözleşmesi geçerli hale gelir[61]. Zira Kanunda öngörülen kırk beş günlük süre, hak düşürücü süredir.

Olayda işçi sendikasına 1.1.2015 tarihinde yetki belgesi verilmiştir. İşçi sendikası yetki belgesi verilmesinden itibaren on beş gün içerisinde, işveren sendikasına toplu görüşme çağrısında bulunmuştur. İşverenin toplu görüşmeler içerisinde, işveren sendikası üyeliğinden çekilmesi, işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin hemen düşmesine sebebiyet vermez. Zira işverenin, işveren sendikası üyeliğinden çekilmesi, e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya ve Bakanlığa bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır (STİSK.19/3). Bu nedenle bir aylık süre içerisinde, işverenin sendika üyeliği, hukuken devam etmektedir. Dolayısıyla işverenin iddiası yerinde değildir[62].

Ayrıca STİSK.37/2'ye göre; "Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.". Olayda ise 5.1.2015'te E- İşv.Sen. toplu görüşmeye çağrılmış, 10.1.2015'te İ, işveren sendikası üyeliğinden çekilmiştir. Bu durumda İ, STİSK.37/2'ye göre E-İşv.Sen.'a yapılan toplu görüşme çağrısı ile bağlı kalır.

Sonuç olarak toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte sözleşmenin tarafları, yetki koşullarına sahiptir. Bu nedenle sözleşmenin geçersizliği ileri sürülemez.

7- 6356 sayılı Kanunun 2/1,h maddesine göre; "Toplu iş sözleşmesi ... işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder.".

Görüldüğü üzere, 6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinin taraflarını açık olarak belirlemiş ve sözleşmenin işçi tarafında, bir işçi sendikasının, işveren tarafında ise işveren sendikasının veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin yer alabileceğini hükme bağlamıştır. Bu nedenle işveren sendikasına üye olan işverenin kendisi toplu iş sözleşmesinin tarafı olamaz[63].

Acaba işveren sendikası üyesi olan işverenin, toplu iş sözleşmesine taraf olması bir "yetki" mi, yoksa bir "ehliyet" eksikliği midir?

Bir görüşe göre, sendika üyesi iken işverenin veya üye değilken sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf teşkil etmesi halinde, yetki itirazı ve yetkisizlik sebebiyle sözleşmenin geçersiz kılınması usullerine başvurmak gerekir. İşveren sendikasına üye bir işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinin iptali davasını işveren sendikası açabilir[64].

Bir diğer görüşe göre ise, bir işveren sendikasına üye olan işverenin, toplu iş sözleşmesine taraf olabilme imkânı yoktur. Üyeliğe rağmen kendisi bir toplu iş sözleşmesine taraf olursa, bu sözleşme ehliyetsizlik nedeniyle hükümsüzdür. Ehliyeti olmayan işçi veya işveren tarafının yapacağı toplu iş sözleşmesi kesin geçersizdir. İşve-

---

61 **Reisoğlu**, Şerh, 212; **Şahlanan**. Toplu İş Sözleşmesi, 184; **Tuncay Savaş Kutsal**, 341; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 549.

62 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 100; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 48.

63 **Tunçomağ/Centel**, 354; **Sur**, Toplu İlişkiler, 284; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 519; **Aktay**. Toplu İş Hukuku,193; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 344.

64 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 22.

ren sendikasına üye olan işverenin, sendikadan ayrı olarak yaptığı sözleşme için dava yolu ile iptal ettirme değil, kesin geçersizlik söz konusudur. Bu nedenle ehliyet olmaksızın yapılan bir sözleşmenin geçersizliği, Kanunda öngörülen kırk beş günlük süreye tabi olmadan her zaman ileri sürülebilir ve tespit ettirilebilir[65]. Aynı şekilde hâkim de bunu kendiliğinden dikkate alabilir[66].

Yargıtay, işverenin, işveren sendikasına üye olmasını bir ehliyet eksikliği olarak görmektedir. Yüksek Mahkeme bir kararında işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikasının onayı dışında işçi sendikası ile anlaşarak imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne karar vermiştir[67].

Kanaatimce, işveren tarafında toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine işveren sendikaları ve işverenler sahiptir. Bunlar dışında, işveren sendikaları konfederasyonlarının veya diğer işveren meslek kuruluşlarının bir toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeleri mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip sendika ya da işverenin, ayrıca Kanunun aradığı niteliklere sahip olmasını ifade eder. Kanun, işçi sendikaları açısından toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinde belirli bir çoğunluğa sahip olmasını; işverenin doğrudan taraf olabilmesi için de, işverenin, sendika üyesi olmamasını aramıştır. STİSK.2/1-h'de yer alan ve toplu iş sözleşmesinin tanımına ilişkin olan hükümdeki, "... işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren..." ibaresi, kanaatimce sadece ehliyete ilişkin değildir. Geçerli bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, tarafların hem ehliyet hem de yetki sahibi olması gerekir. Bu nedenle hükümdeki işçi sendikası ibaresini de yetkili işçi sendikası olarak kabul etmek gerekir. Aksi takdirde, işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunun dışında kalan bir işkolunda faaliyet gösteren herhangi bir işçi sendikasının, o işyeri açısından ehliyet sahibi olduğu, işyerinin sahibi bulunan ve işveren sendikasına üye olan işverenin ise toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmadığı sonucu ortaya çıkar. İşveren sendikası veya işverenin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sınırları STİSK.41/4'te gösterilmiştir. Buna göre, "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."

Sonuç olarak, işveren sendikası üyesi olan işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesi, işveren tarafının yetkisiz olması nedeniyle geçersizdir. Bu hükümsüzlük, STİSK. 45/1'de öngörülen yönteme uyularak ileri sürülebilir. Kanunda öngörülen süre geçtikten sonra, artık toplu iş sözleşmesinin geçersizliği ileri sürülemez.

8- Yetki belgesi alınmış bir işyerinin devrinin, söz konusu yetki belgesini nasıl etkileyeceğine ilişkin Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, STİSK.37/1'de yer alan, "... işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" kuralının, yetki belgesinin alınmasından sonra işyerinin devrinde de uygulanması ve

---

65 **Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmesi, 24, 25; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 48; **Reisoğlu**, Şerh, 36; **Taşkent**, 194, 195; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 979; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 241; **Uşan**, Yetki, 135; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 65; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 284.

66 Y9HD., 6.10.2009, 33795/26113, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 979, dn. 433.

67 Y9HD., 9.2.1987, 1925/1557, Çimento İşveren, Temmuz 1987, 19, 20. Ayrıca bkz. Y9HD., 4.5.1987, 4300/4437, Çimento İşveren, Temmuz 1987, 25.

kesin yetkinin yeni işvereni de bağladığının kabul edilmesi gereği, öğretide haklı olarak ileri sürülmektedir[66]. Yargıtay konuyla ilgili bir kararında aynı sonuca ulaşmıştır[67].

9- Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki koşullarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki koşullarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir (STİSK.44/1). Artık bu belgeye itiraz edebilmek mümkün değildir.

Yargıtay'ın bir kararına konu olan olayda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca, işletmede başvuru tarihinde toplam 632 işçi çalıştığı, davalı sendikanın üye sayısının 412 olduğu tespit edilmiş ve yetki belgesi verilmiştir. Somut olayda davacı vekili tarafından, işçi niteliği bulunmayan ve statü hukukuna tabi çalışanların yetki tespitine esas alındığı iddiasıyla yetki belgesinin iptali talep edilmiştir. Yerel Mahkemece süresinde yetki tespitine itiraz edilmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Yargıtay, yerel mahkeme kararını bozmuş ve yetki tespiti işleminin yokluğuna karar vermiştir:

> *"Somut olayda davacı vekili tarafından, işçi niteliği bulunmayan ve statü hukukuna tabi çalışanların yetki tespitine esas alındığı iddiasıyla yetki belgesinin iptali talep edilmiştir. Mahkemece süresinde yetki tespitine itiraz edilmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.*
>
> *Öncelikle belirtmek gerekir ki, 6356 Sayılı Kanun'un birinci maddesine göre "Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine dair usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına dair usul ve esasları düzenlemektir."*
>
> *Diğer taraftan, bir hukuki işlem konusu (içeriği) itibariyle olduğu gibi meydana gelişi bakımından da emredici hukuk kurallarına aykırı bulunabilir. Meydana gelişe dair olan emredici hukuk kuralları hukuki işlemin unsurlarını oluşturan, onun mevcudiyeti şartlarını belirleyen kurucu-şekli nitelikte hükümlerdir ve bu özellikleriyle konuya (içeriğe) dair olan maddi nitelikteki hükümlerden ayrılırlar. Öze dair emredici hükümlere aykırılık halinde hukuki işlem şeklen mevcut ve meydana gelmiş olmakla beraber konusu bakımından amaçlanan hüküm ve sonuçları başlangıçtan itibaren hiç kimseye*

---

[66] **Sur**. Toplu İlişkiler, 305. **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 88; **Tuncay**. Yargıtay'ın 1990, 121; **Tuncay Savaş Kutsal**. 263; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 551; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 220.

[67] "2822 sayılı TİSGLK.nun 'taraflarda durumunda değişiklik' başlığını taşıyan 8. maddesinde 'toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten men edilmiş olması veya yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez' hükmü yer almaktadır. Bu kuralın yetki safhasında işverenin değişmesi halinde de göz önünde tutulması ve uygulama olanağının bulunduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla devreden işveren zamanında alınmış yetki, devralan işvereni de bağlar.", Y9HD., 29.6.1990, 7495:8059, Türk Kamu-Sen., C.1, S.12, Haziran 1990, 30.

karşı doğurmaz. Yok hükmünde olan işlemler, baştan beri hüküm ifade etmezler ve bunların yok hükmünde olduğunun tespiti için açılacak davalarda hak düşürücü süre içinde açılmış olmaları zorunlu değildir. Yokluk halinde, hukuki işlem bir veya daha fazla unsurunun yokluğu sebebiyle şekilen dahi olsa mevcudiyet (varlık) kazanamamaktadır. Hukuken yok olan bir işleme hiçbir hukuki sonuç bağlanabilmesi mümkün değildir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında ifade etmek gerekir ki, davacı iddiasının sabit görülmesi durumunda, işçi niteliğini haiz olmayan çalışanlar esas alınarak düzenlenen yetki belgesinin yok hükmünde olduğu kabul edilmeli ve iptaline karar verilmelidir. Bu itibarla, mahkemece gerekli araştırma yapılarak yetki tespitine esas alınan çalışanların statüsü ve işçi niteliğini haiz olup olmadıkları hususu duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre değerlendirme yapılmalıdır. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[75].

Karardan 632 çalışanın tamamının sözleşmeli personel olup olmadığı ve bu kişilerin bir işçi sendikasına nasıl üye oldukları anlaşılamamaktadır. Eğer 632 kişinin bir kısmı, sözleşmeli personel statüsünde ise yetki tespiti için Kanunun aradığı zorunlu koşullardan veya kurucu unsurlardan birisinin eksikliği söz konusu değildir. Örneğin tamamen devlet memurlarının çalıştığı bir kurum için işçi sendikasına yetki verilmesi ya da işçilerin çalıştığı bir işyeri için bir konfederasyona yetki verilmesi veya Maliye Bakanlığının bir işçi sendikasına yetki belgesi vermesi halinde yokluktan söz edilebilir. 632 çalışan ve 412 üyenin gerçekten işçi niteliğinde olup olmadığı ve bir işçi sendikasının üyesi olup olmadıklarına ilişkin iddialar, ancak yetki itirazı kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Yetki itirazı düzenlemesinin amacı da budur. Düzenlemeye göre "işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki" itirazlarını Kanunda öngörülen süre içerisinde yapabilirler (STİSK.43/1). Yetki tespiti sırasında dikkate alınan kişiler içerisinde statü hukukuna tabi kişilerin bulunması da ancak bu hüküm çerçevesinde itiraz konusu olabilir. Kalcı ki, böylesine bir hata işlemi yok hükmünde kabul edilmesini gerektiren eksiklik değildir. Yokluk, geçerli bir hukuki işlem için kanunun aradığı zorunlu koşullarından veya kurucu unsurlardan birinin eksikliği halinde söz konusu olur. Böyle bir işlem, hiçbir hukuki sonuç doğurmaz. Başka bir anlatımla, işlem hiç yapılmamış gibi kabul edilir. Yokluk, bir hukuki işlemin geçersizliğinde ortaya çıkabilecek en ağır yaptırımdır ve bu işlem hukuk âleminde hiç yapılmamış olarak kabul edilir. Böyle bir işlem ile taraflar için hak ve yükümlülükler doğmaz.

Bir işlemin yok hükmünde kabul edilebilmesi için dava açmaya gerek yoktur. Hukuki işlemin yok niteliğinde olduğu bir davanın her aşamasında ve her zaman ileri sürülebilir. İşlemin yok hükmünde olduğu, sadece işlemin taraflarınca değil, herkes tarafından ileri sürülebilir ve hâkim tarafından da kendiliğinden göz önünde tutulur. Bir işlemin yokluğunun tespiti için dava açılmasına bir engel yoktur.

Karar, kendi içerisinde de çelişki barındırmaktadır. Kararda "yetki belgesinin yok hükmünde olduğu kabul edilmeli ve iptaline karar verilmelidir" ifadesi yer almak-

[75] Y22HD., 10.10.2016, 22653/23016.

tadır. Oysa mahkemenin yokluk tespiti yapması yeterlidir. Yok hükmünde olan bir hukuki işlemin iptalinden söz edebilmek mümkün değildir.

Sonuç olarak yetki tespiti sırasında statü hukukuna tabi bazı kişiler de işçi gibi dikkate alınmış ve yetki tespiti yapılmış, bu tespite karşı itiraz edilmemiş ve yetki kesinleşmişse, süreç sonunda yapılan toplu iş sözleşmesi geçerlidir. Bu sözleşmeden ise sadece işçi sıfatına sahip kişiler yararlanabilir.

OLAY 36

YETKİ BELGESİNİN İPTALİ

OLAY

İ'ye ait işyerinde A-İş Sen. ile B-İşv.Sen arasında yapılan toplu iş sözleşmesi yürürlüktedir. Sözleşmenin süresi 1.6.2015 tarihinde sona erecektir.

Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra A-İş Sen.'in faaliyeti İş Mahkemesi tarafından durdurulmuştur.

Aynı işkolunda faaliyet gösteren C-İş Sen., 5.2.2015 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurmuş; Bakanlık C-İş Sen.'in yetkili işçi sendikası olduğunu tespit etmiş ve yetkinin kesinleşmesi üzerine, yetki belgesi vermiştir.

C-İş Sen. toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine yüz yirmi gün kala, toplu görüşme için B- İşv.Sen.'e çağrıda bulunmuş ve toplu görüşmeler sonunda toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

SORULAR

1- A-İş Sen.'in faaliyetinin durdurulmuş olması yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkiler mi?

2- Aynı işkolunda kurulu D-İş Sen., işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi gün kala Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurarak C-İş Sen.'e verilen yetki belgesinin iptali ve çoğunluğun kendisinde bulunduğu gerekçesi ile yetki belgesi verilmesini isteyebilir mi?

3- İşveren aynı işkolunda faaliyet gösteren ve 1.1.2015 tarihinde iki yıllık süre için yapılan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerini 1.2.2015 tarihinde devralmış olsaydı, A-İş Sen'in, her iki işyeri için yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak üzere Bakanlığa ne zaman başvurması gerekirdi?

CEVAPLAR

1- 6356 sayılı Kanunun 37/1. maddesi ile toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra tarafların durumlarında meydana gelen değişikliklerin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünü etkilememesi güvence altına alınmıştır. Söz konusu hükme göre, "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.".

Dolayısıyla, A-İş Sen.'in faaliyetinin durdurulmuş olması, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini etkilemez. Bu işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler aidat ödeme yükümlülüğü olmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam ederler[1].

2- Bir toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için, öncelikle yetkili işçi sendikasının tespiti amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvuruda bulunulması gerekir. Bu başvuru, işçi sendikası ya da işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren tarafından yapılabilir (STİSK.42/1).

Toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinde yürürlükte bulunan bir sözleşme yoksa yetki için başvuru her zaman yapılabilir. Ancak işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu durumda toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki *yüz yirmi gün* içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir (STİSK.35/4). Bir diğer ifade ile bu süreden daha önce, yetki işlemleri için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurulamaz. Aksi takdirde yapılan başvuru, Bakanlık tarafından reddedilir[2]. Bu husus, Bakanlık tarafından gözetilmeden çoğunluğa sahip sendikanın tespitinin yapılması ve ilgililere bildirilmesi halinde, işyerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu ve süresinin dolmasına yüz yirmi günden fazla sürenin olduğu itirazında bulunulabilir[3]. Söz konusu durumda, itirazı incelemekle görevli ve yetkili mahkemenin Bakanlık tarafından yapılan tespiti iptal etmesi gerekir.

Bakanlığın tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini izleyen altı işgünü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki koşullarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki koşullarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren *altı işgünü* içinde; ilgili sendikaya, Bakanlık tarafından bir yetki belgesi verilir (STİSK.44). Bundan sonra artık, bu sendikanın yetkisine itiraz edebilmek mümkün değildir[4].

Olayda işçi sendikası, yetki tespiti için Bakanlığa işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasına yüz yirmi günden daha fazla süre olmasına rağmen başvuruda bulunmuş ve bu başvuru, Bakanlık tarafından reddedilmesi gerekirken kabul edilmiştir. Bakanlık, çoğunluk tespitini yapmış ve Kanunda öngörülen ilgililere bildirmiştir. Süres içerisinde, bu tespite karşı itiraz olmaması üzerine, işçi sendikasına yetki belgesi verilmiştir. Acaba bu yetki belgesinin, Kanuna aykırı olarak verildiği gerekçesiyle iptali mümkün müdür? Bu hususta, öğretide görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, Bakanlık bu hususa dikkat etmeksizin başvuran sendikayı yetkili sayma yoluna gitmişse, yetki tespitinin geçersizliğinin tespiti her zaman istenebilir. Bu husus yetki itirazında ileri sürülebileceği gibi, açıkça ileri sürülmese dahi, durum dosyadan anlaşılıyorsa hâkim yetki tespitinin geçersizliğini kendiliğinden nazara almak ve bu durumda yetki belgesi verilemeyeceğini hükme bağlamak zorundadır[5].

---

1 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 115; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 550; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 444.

2 **Sur**, Toplu İlişkiler, 294; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 36; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 64; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 81; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 539; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 218.

3 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 41.

4 **Sur**, Toplu İlişkiler, 305.

5 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 77; Ayrıca bkz. **Ulucan**, Yargıtay'ın 1986, 144; **Uşan**, Yetki, 142;

Bir diğer görüşe göre, kanunun sistemi içinde verilecek yetki belgelerinin hukuken yetki belgesi değerini taşıyabilmesi, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içinde başvuru yapılması ile mümkündür. Bu nedenle yüz yirmi günden önce yapılmış başvurularda; verilen yetki belgeleri, kanunun anladığı anlamda bir yetki belgesi değildir. Sonuç olarak böyle bir yetki belgesi ile yapılan toplu iş sözleşmesi, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hükmündedir[5].

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında yüz yirmi günden çok önce yapılan bir başvuruyu, şu gerekçe ile reddetmiştir:

> *"Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 7/3 maddesinde (6356 Sayılı STİSK.35/4), yeni sözleşme için yetki işlemlerinde eski sözleşme süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde başlayabileceği kuralını getirmiştir. Bu kural yasanın amaç ve sistemi içinde düşünüldüğünde uyulması zorunlu bir emredici kuraldır"*[6].

Kanaatimce, kanun koyucu yetki belgesi için başvuruyu süreye bağlamakla, toplu iş sözleşmesi yapılması aşamasından hemen önce yetkili işçi sendikasının sağlıklı bir şekilde tespitini amaçlamıştır. Çünkü çoğunluğa sahip olan bir sendikanın, yetki tespiti için başvuru aşamasında çoğunluğu kaybedebilmesi mümkündür. Bu nedenle kanunda öngörülen başvuru süresi emredici niteliktedir. Süresi içerisinde bu hususa itiraz edilmemiş olsa bile, başvurunun süresi içerisinde yapılmadığı hususu her zaman ileri sürülebilir. Nitekim *yetki itirazı* başlığını taşıyan STİSK.43/1 "...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... yapabilir" hükmü ile itiraz konularını esas itibariyle çoğunluğa ilişkin noktalar ile sınırlandırmıştır. Bu nedenle, başvuru süresine ilişkin itirazı, STİSK.43'te düzenlenen itiraz çerçevesinde değerlendirmemek ve bu maddede öngörülen süre ile sınırlamamak gerekir.

3- İ'ye ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yürürlüktedir ve sözleşmenin süresi 1.6.2015 tarihinde sona erecektir. İ, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu bir işyerini 1.2.2015 tarihinde devralmıştır.

6356 sayılı Kanunun 38/1. maddesine göre, "... 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.".

Bu durumda, İ'nin devraldığı işyerinde yürürlükte bulunan ve süresi 31.12.2016 tarihinde sona erecek olan toplu iş sözleşmesi, artık iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. İ'nin mevcut işyeri ve devraldığı işyerini kapsayan işletme

---

[5] **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 218; **Başmanav**, 33.

[6] Kemal **Oğuzman**, Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul 1988, 143, 144.

Y9HD, 5.10.1984, 9637/8660, YKD., C.11, S.2, Şubat 1985, 214. Karara değerlendirmesi için bkz. Kemal **Oğuzman**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın Kararlarının Değerlendirilmesi (1984-1985), Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, İstanbul 1986, 173.

toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru, 1.6.2015 tarihinden önceki yüz yirmi gün içerisinde yapılacaktır[8].

[8] Ekmekçi. Toplu İş Hukuku, 257.

OLAY 37

ÇAĞRI
TOPLU GÖRÜŞME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DEĞİŞİKLİK

OLAY

A-İş Sen., İ'ye ait işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmak üzere 1.1.2015 tarihinde yetki belgesi almıştır. A-İş Sen. 10.1.2015 tarihinde İ'nin üyesi olduğu B-İşv.Sen'e toplu görüşme çağrısında bulunmuştur.

Toplu görüşmeler sonunda toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

1.3.2015 tarihinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi ile ilk yıl için ücretlerde yüzde on; 1.3.2016 tarihinden itibaren yüzde on beş artış yapılacağı kararlaştırılmıştır. İşçi ve işveren sendikaları, 1.2.2016 tarihinde yaptıkları bir protokolle yüzde on olan artış oranını yüzde beş olarak değiştirmişlerdir.

SORULAR

1- A-İş Sen.'nin B-İşv.Sen.'e çağrıda bulunması için, Kanunda öngörülen süre nedir? Bu süreye uymamanın sonuçları nelerdir?

2- Çağrıdan sonra toplu görüşmelere başlanabilmesi için izlenmesi gereken yöntem nedir?

3- İ, toplu görüşmeler devam ederken işyerini Y'ye devretmiş olsaydı, toplu görüşmeler sona erer miydi?

4- A-İş Sen. toplu görüşmeye çağrı ile birlikte, tekliflerini karşı tarafa vermemiş olsaydı, sonuçları ne olurdu?

5- Tarafların toplu görüşmeler sonunda anlaştıkları hususları yazılı hale getirmeleri zorunlu mudur? Taraflar yaptıkları toplu iş sözleşmesini herhangi bir makama vermek zorunda mıdırlar?

6- Taraflar ilk toplu görüşmeyi 1.3.2015 tarihinde yapmış ve bu tarihte anlaşma sağlamak suretiyle toplu iş sözleşmesini imzalamış olsalardı, geçerli bir toplu iş sözleşmesi meydana gelmiş olur muydu?

7- Toplu iş sözleşmesinin taraflarının protokol ile ücret artış oranını düşürebilmeleri mümkün müdür? Taraflar bu protokolü 1.4.2016 tarihinde yapmış olsalardı, cevabınız değişir miydi?

8- Toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan işçiler toplu iş sözleşmesi ile yapılmış olan zamdan feragat edebilirler mi?

9- İmzalanan toplu iş sözleşmesinin süresi dolduktan sonra, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar ücret zammına ilişkin hükmün yürürlükte kalması mümkün müdür?

CEVAPLAR

1- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurmak suretiyle bir veya birden çok işyeri için yetki belgesi alan işçi sendikası, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren *on beş gün* içerisinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmak zorundadır. Bakanlığa başvurmak suretiyle yetki isteyen taraf, işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren ise, bu takdirde işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işverenin, Bakanlık tarafından yetkili işçi sendikasını gösterir tespit yazısını aldığı tarihten itibaren *on beş gün* içinde, yetkili işçi sendikasını toplu görüşmeye çağırması gerekir (STİSK.46/1). Çağrı tarihi, derhal görevli makama bildirilir.

Çağrının on beş gün içinde karşı tarafa ulaşmış olması zorunlu değildir. Bu süre içerisinde gönderilmiş olması yeterlidir[1].

Tarafların bu süreye uymamasının hukuki sonucu, STİSK.46/2'de gösterilmiştir. Buna göre, "Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz."[2].

2- Kanunda öngörülen yönteme uyularak yapılan çağrıdan sonra toplu görüşmelerin başlayabilmesi için, toplu görüşmenin yer ve zamanının belirlenmesi gerekir. Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren *altı işgünü* içinde taraflar, toplu görüşmenin yer, gün ve saatini, aralarında anlaşarak belirler 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 (STİSK.47/1).

Bununla birlikte taraflar daha sonra anlaşmak suretiyle, çağrıdan itibaren *otuz günlük* süre içerisinde olmak kaydıyla, toplu görüşmelere başlayabilirler. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren *otuz gün* içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (STİSK.47/2). Tarafların anlaşmak suretiyle veya anlaşamamaları halinde görevli makamca belirlenen yer, gün ve saatte toplu görüşme safhası başlar.

Hemen belirtmek gerekir ki, yetkinin düşmesi yaptırımı, sadece işçi sendikasının ilk toplantıya katılmamasına ilişkindir. Bu nedenle çağrıda bulunan ve ilk toplantıya katılan işçi sendikası daha sonraki toplantılara katılmasa da yetki belgesi düşmez[3]. Bunun yanı sıra, çağrıyı yapan taraf, karşı tarafla anlaşmak veya görevli makama başvurmak suretiyle toplantı gününü tespit ettirmemişse ve bu nedenle otuz gün içinde

---

1 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 235.

2 "Toplu görüşme çağrısının bununla ilgili yazının 15 gün içinde tebliğ edecek makama verilmesi ile gerçekleşmiş sayılması gerekir. Burada çağrı, sendikanın konu ile ilgili yazısını PTT'ye teslim ettiği 29.6.1985 tarihinde gerçekleşmiştir. Böylece yetki belgesinin alındığı 17.6.1985 tarihine göre, çağrı 15 gün içinde yapılmıştır". Y9HD., 8.10.1985, 9808/9168, Yargıtay Kararları 1, 512.

3 **Sur**, Toplu İlişkiler, 310; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 99.

toplu görüşmeye başlanılamamışsa, yine işçi sendikasının yetkisinin düştüğünü kabul etmek gerekir[4].

İlk toplantıya işveren tarafı gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, taraflardan biri toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı *altı işgünü* içince görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK.49/1).

Toplu görüşmenin başlamasıyla birlikte, çağrıda bulunan tarafın teklifleri değerlendirilir. Kanunda toplu görüşmenin nasıl yürütüleceğine ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle, taraflar toplu görüşmeyi diledikleri şekilde yürütebilir.

3- Çağrıdan sonra işverenin işyerini bir başkasına devretmesi halinde, yeni işverenin çağrıyla bağlı kalıp kalmayacağına ilişkin Kanunda açık bir hüküm yoktur.

Şahlanan'a göre, "Çağrıdan sonra işveren işyerini devrederse, yeni işveren, önceki işverene yapılan çağrı ile bağlı olur ve çağrıdan sonra hangi safhaya gelinmişse, o safhadan sonra yeni işveren öncekinin yerini alır."[5].

Sur'a göre, "İşveren çağrıdan sonra işyerini devrecerse, yeni işveren önceki işverene yapılan çağrı ile bağlı olup, onun yerine geçer. Buna karşılık, çağrıdan sonra işyerinin bir başka işkolunda bulunan bir işletmenin bünyesine alınmasının önceki çağrının etkisini ortadan kaldırması uygun olur. Çünkü artık farklı bir işkolunda kalan sendikanın toplu sözleşmeye taraf olması mümkün değildir."[6].

Yargıtay da bir kararında aynı sonuca ulaşmıştır:

> *"...Öte yandan AŞ'ne toplu görüşme çağrısı 2822 sayılı Kanunun 17. maddesi (6356 sayılı Kanunun 46. maddesi) uyarınca süresinde yapılmıştır. Davacı şirketin, işyerini devraldığı şirkete zamanında toplu görüşme çağrısı yapıldığını bildiği dosya içeriği tüm delillerden ve özellikle dava dilekçesindeki açıklamalardan kesin biçimde anlaşılmaktadır. Davalı sendikanın ise devir işlemini bilmediği yine dosyadaki bilgilerden tespit olunabilmektedir. Böyle bir durumda davacı... Turizm İşletmecilik A.Ş.nin önceki işveren yerine kaim olarak davalı sendika ile toplu görüşme çağrısına muhatap olması ve görüşmelere başlaması gerekirdi. Bu durumda sendikanın davacı şirkete ayrıca toplu görüşme için çağrıda bulunması icap etmez"[7].*

Biz de aynı görüşü paylaşıyoruz.

4- Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren *on beş gün* içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır (STİSK.46/1). Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK.46/2).

---

4 **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 583.

5 **Şahlanan**. Toplu İş Sözleşmesi, 101; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 551; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri, 394. İşverenin ölmesi halinde de yerini mirasçılarının alacağı ve yine çağrı ile bağlı kalacakları yönünde görüş için bkz. **Aktay**. Toplu İş Hukuku, 225; **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 255.

6 **Sur**. Toplu İş Hukuku, 309.

7 Y9HD., 29.6.1990, 7495/3051, Türk Kamu-Sen., C.1, S.12, Haziran 1990, 29, 30.

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 (STİSK.46/3).

Bu zorunluluğa uyulmamasının sonuçları, öğretide tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, on beş günlük süre sadece çağrı süresini değil, tekliflerin verilme süresi olarak da kabul edilmelidir. Bu süre içinde tekliflerin vermemesi kanuna aykırıdır ve süresi içinde yapılmayan çağrıda olduğu gibi yetkinin düşmesi sonucunu doğurmalı ve yetki belgesi hükümsüz sayılmalıdır[8]. Zira kanunun düzenlemesi emredicidir[9]. Tekliflerin bütünü ekli olduğu halde detaylara ilişkin hususlarda eksiklik varsa dürüstlük kuralı çerçevesinde yetki geçerli kabul edilmelidir[10].

Bir diğer görüşe göre, TİSGLK.19/3 (STİSK.47/2) uyarınca, çağrı tarihinden itibaren on beş gün içinde teklifler verilmez ise toplu görüşmeye başlamak mümkün olamayacağından, çağrıyı yapan tarafın yetkisinin o zaman düşeceğini kabul etmek daha yerinde olacaktır[11].

Bir başka görüşe göre ise, STİSK.46/2 öngörülen yetkinin düşmesi çağrı yapılmamasının bir sonucu olarak öngörülmüştür. Bu nedenle, çağrıya tekliflerin eklenmemesi yetkinin düşmesine sebebiyet vermez[12].

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında şu görüşe yer vermiştir:

> *"... bu tekliflerin verilmemesinin çağrıda bulunan sendika aleyhine önemli sonuçlar doğuracağının kabul edilmesi halinde dahi 17 nci maddenin (STIK.46) düzenlemesine göre yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonuç doğuracağını kabul etmek doğru olmaz. Zira maddede sadece süresi içinde çağrı yapılmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağından söz edilmiştir. Bunun yanında teklifsiz müzakere yapılamayacağını da gözden uzak tutmamak gerekir."*[13].

Kanaatimce, toplu görüşmelerin yapılabilmesinin temel koşullarından birisi, üzerinde pazarlık edilecek tekliflerin bulunmasıdır. Toplu görüşmeye çağrı yapan tarafın, tekliflerini karşı tarafa vermeden, toplu pazarlığın yapılabilmesi imkânsızdır. Bu nedenle çağrı yapan tarafın, tekliflerini çağrı süresi içinde karşı tarafa ulaştırması gerekir. Aksi takdirde çağrı ve buna bağlı olarak yetki belgesi hükümsüz kalacaktır.

5- 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmelerinin meydana getirilmesi için şekil koşulu öngörülmüştür. STİSK.35/1'e göre, "Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.". Hükümde sadece *yazılı* ibaresine yer verilmiş olması nedeniyle, söz konusu şekil koşulu, *adi yazılı şekil*dir[14].

---

8 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 917; **Sur**, Toplu İlişkiler, 308; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 104; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 156; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 393; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 265; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 51.

9 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 265.

10 **Sur**, Toplu İlişkiler, 308; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 265.

11 **Taşkent**, 203.

12 **Reisoğlu**, Şerh, 218, 219; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 582; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 223.

13 Y9HD., 24.6.1987, 6019/6298. Yargıtay Kararları I, 513-516. Aynı doğrultuda, Y9HD., 25.11.1985, 11296/11001, Tühis, Ağustos, 1989, 37.

14 **Sur**, Toplu İlişkiler, 311; **Tunçomağ/Centel**, 371; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 103; **Reisoğlu**,

Yazılı olarak yapılmayan toplu iş sözleşmeleri hükümsüzdür. Zira Kanunda öngörülen şekil koşulu, *geçerlilik koşuludur*. Bu nedenle toplu iş sözleşmeleri yazılı yapılmadıkça geçerli olmazlar[15].

Toplu görüşmelerde her tutanağın altı taraflarca imzalanmış ve son görüşmede tutulan tutanakta tüm tekliflerin görüşüldüğü ve anlaşma sağlandığı, üzerinde anlaşma olmayan konunun bulunmadığı belirtilmiş ve taraflarca imzalanmışsa, toplu iş sözleşmesinin yapıldığının kabulü gerekir[16].

Taraflar toplu iş sözleşmesini dört nüsha olarak hazırlarlar, her biri taraflarca imzalanır. Sözleşmenin birer nüshasını taraflar alırlar. İki nüsha da, toplu görüşme için çağrıyı yapmış olan tarafça görevli makama imza tarihinden başlayarak *altı işgünü* içinde tevdi edilir. Görevli makam, sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (STİSK.48/1).

Toplu iş sözleşmesinin, ayrıca işyerinde ilan edilmesi gerekir. STİSK.48/2'ye göre; "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.".

6- STİSK.47/2'ye göre, "İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.".

Olayda çağrı 10.1.2015 tarihinde yapılmış, ilk toplu görüşme ise 1.3.2015 tarihinde gerçekleşmiş ise, çağrı tarihinden itibaren otuz günün geçmesi üzerine sendikanın yetkisi düşmüştür. Tarafların 1.3.2015 tarihinde yaptıkları toplu iş sözleşmesi yetkisiz işçi sendikasınca yapılmış bir sözleşmedir.

Böyle bir sözleşmenin hükümsüzlüğü, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca durumun tespitinden itibaren *kırk beş gün* içinde ilgililerce veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca dava yolu ile ileri sürülebilir (STİSK.45/1). Gerçekten yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptalini düzenleyen STİSK.45 yetki belgesinin düşmesi halinde de uygulama alanı bulur[17].

Mahkeme tarafından bu sözleşmenin iptal edilebilmesi, sendikanın 1.3.2015 tarihinde yetki için gerekli çoğunluğu kaybetmiş olmasına bağlıdır. Eğer sözleşme tarihi itibariyle sendika yetki için aranan çoğunluğa sahipse, bu sözleşmenin iptali mümkün değildir[18 19].

Şerh, 79; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**. 919; **Sümer**, 241; **Tuncay Savaş Kutsal**, 268; **Akyiğit**. Toplu İş Hukuku, 569; **Aktay**. Toplu İş Hukuku, 227.

15 **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 919; **Tuncay Savaş Kutsal**, 268.

16 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 80; **Tuncay Savaş Kutsal**, 268; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 54; **Reisoğlu**, Şerh, 79.

17 **Çelik**. Yargıtay'ın 1992, 117; **Tuğ**, Toplu İş sözleşmesi, 103; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 549.

18 **Reisoğlu**, Şerh, 214; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 183; **Çelik**. Yargıtay'ın 1992, 118.

19 "Bu gelişmeler işyerinde Toplu İş Sözleşmesinin taraf işçi sendikasının çoğunluğunun bulunduğunu açıkça göstermektedir. Artık bu durumda salt yetki belgesinin alınmamasının Toplu İş Sözleşmesinin iptalini gerektirdiği sonucuna varılamaz. Böyle olunca davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup

7- 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretide, Kanunda açık bir yasaklayıcı hüküm olmaması nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin süresi dışında kalan konularda sözleşme serbestisi çerçevesinde değişiklik yapılabileceği kabul edilmektedir[20]. Gerçekten tarafların yaptıkları toplu iş sözleşmesinde ekonomik gelişmelere uygun olarak değişiklik yapabilmelerinde yararları olduğu açıktır.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetki ve ehliyeti; sözleşmenin tarafları yani işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendedir[21]. Bu nedenle sözleşmenin tarafı olmayan örneğin bir işçi konfederasyonunun, işverenle yaptığı değişiklik protokolünün geçerliliği yoktur[22]. Bunun gibi işçi sendikası ile işveren sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, işverenin işçi sendikası ile sağladığı bir anlaşma ile değiştirilemez[23].

Yargıtay kararları da bu yöndedir:

> *"Grup toplu iş sözleşmesi, yetkili işçi sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında imzalanmıştır. Uyuşmazlık konusu protokol ise, 31.03.2009 tarihinde toplu iş sözleşmesinin 35/e maddesinde öngörülen 01.04.2009 tarihinde yürürlüğe girecek olan ücret artışıyla ilgilidir. Ancak protokol toplu iş sözleşmesinin tarafları yerine işveren yetkilileri ile işçi sendikası arasında düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik ancak toplu iş sözleşmesinin taraflarınca gerçekleştirilebilir. İşveren sendikası 21. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde değişiklik yönünde bir protokolün yapılmadığını bildirmiştir. Bu itibarla, toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmünün usulünce değiştirildiğinden söz edilemez. Bu yüzden protokol geçersiz sayılmalıdır. Bu durumda, hükme esas alınan bilirkişi raporunun seçenekli hesabından, protokolün geçersiz sayılması halinde hesaplanan alacakların değerlendirilmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir."*

---

bozmayı gerektirmiştir." Y9HD., 23.3.2000, 3886/3245, İşveren, Haziran 2000, 16.

[20] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 95; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 366; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 316; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 962; **Tuncay Savaş Kutsal**, 268; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 662; **Reisoğlu**, 124; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5; **Sümer**, 242; Ömer **Ekmekçi**, Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradesiyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren, Eylül 1996, 15; **Tuncay**, 198; Gülsevil **Alpagut**, Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Düşmesi, İstanbul 2002, 111; Argun **Çifter**, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 66; **Sur**, Toplu İlişkiler, 312-315; Polat **Soyer**, İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul 2002, 157; Murat **Şen**, Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Tühis, Ağustos 2006, 28; Erdem **Özdemir**, Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkisinin Kapsamı (Karar İncelemesi), Legal İHSGHD., 2004/3, 960; Aydın **Başbuğ**, Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7, 68; İbrahim **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.II, İÜHFM, C.LXXIV, Özel Sayı, 2016, 993-1024; Orhan Ersun **Civan**, Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Legal 2018/57, 47 vd.

[21] Kanımızca toplu iş sözleşmesinin yüksek hakem kurulu tarafından bağıtlanması halinde de değişiklik yapma yetki ve ehliyeti söz konusu taraflardadır. Yüksek hakem kurulu tarafından oluşturulan bir toplu iş sözleşmesinde değişikliğin de kurul tarafından yapılabileceğini savunma ve sözleşmeden doğrudan etkilenen tarafları dışlamak Kanunun ruhuna ve amacına uygun değildir. Aynı yönde Bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 664.

[22] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 2000, 143; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 965; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 316; **Ekmekçi**, Sonradan Değişiklik, 15.

[23] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 263.

[24] Y22HD., 25.6.2015, 31700/22008, *www.kararara.com* (20.11.2018); Y22HD., 23.05.2017, 21521/11944; Y22HD., 25.06.2015, 10669/21991.

Toplu iş sözleşmesi işveren tarafından yapılmış ancak işveren, daha sonra bir işveren sendikasına üye olmuşsa, değişiklik yapma yetkisi yine işverene aittir. Zira işverenin bir sendikaya üye olması, o sendikayı toplu iş sözleşmesine taraf haline getirmez. İşveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmasından sonra işverenin sendika üyeliğinin sona ermesi halinde ise, toplu iş sözleşmesinde değişiklik işveren tarafından yapılabilir[25].

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik konusunda tarafların anlaşamamaları halinde, bir tarafın diğerini grev ve lokavt yolu ile zorlayabilme gücü yoktur[26].Zira 6356 sayılı Kanun "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde" grev ve lokavt yoluna başvurabileceğini hükme bağlamıştır (STİSK.58/2).

Bunun yanı sıra, böyle bir uyuşmazlık yargı yolu ile de çözümlenemez. Çünkü çıkar uyuşmazlıkları, niteliği itibariyle yargı yolu ile çözümlenmeye uygun değildir[27]. Ancak toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin belirli süre sonra gözden geçirileceği, taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa, hakeme başvurulacağı hükme bağlanmışsa, bir taraf değişiklik görüşmesine yanaşmaz veya görüşmelerde anlaşma sağlanamazsa, diğer taraf değişiklik uyuşmazlığını çözmek için özel hakeme başvurabilir (STİSK. 52/1,2)[28]. Bu durumda hakemin vereceği karar, toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlaşması hükmündedir (STİSK.52/3).

Taraflar böyle bir uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesini kararlaştırabilirler. Bu durumda hakem kararı toplu iş sözleşmesinde değişiklik niteliğindedir.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisine sahip kişiler tarafından yapılan değişikliklerin işçi hakkında uygulanabilmesi işçinin onay vermesine bağlı değildir:

> *"... protokol tarihinde adı geçenin tek başına toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkisinin varlığı halinde, değişiklik davacı işçiyi bağlayacağından ücret farkı isteğinin reddine karar verilmelidir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişiler tarafından ileriye ekili olarak yapılan değişikliğin işçi tarafından ayrıca kabulü zorunluluğu bulunmamaktadır. Protokolün geçerli olabilmesi için noterden onaylanmış olması da gerekmez."*[29].

Taraflar, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkilerini toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu süre içerisinde kullanabilirler. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte taraflar artık toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapamazlar. Süresinin sona ermesinden sonra toplu iş sözleşmesi, yeni bir sözleşmesi yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eder[30].

Hükümlerinde değişiklik yapılacak olan toplu iş sözleşmesinin doğrudan taraflarca veya özel hakem ya da yüksek hakem kurulu tarafından yapılmış olmasının

---

25 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 264.
26 **Sümer**, 258; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 96; **Şahlanan**. Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5; **Narmanlıoğlu**, Grev, 133.
27 **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 34; **Reisoğlu**, Şerh 83; **Şahlanan**. Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 94, 95.
28 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 97; **Şahlanan**. Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5.
29 Y9HD., 25.2.2014, 2478/5936, www.kazanci.com (21.11.2018).
30 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 266.

önemi yoktur[31]. Taraflar, Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakem tarafından yapılmış toplu iş sözleşmesinde de değişiklik yapabilirler.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi günün ekonomik koşullarına uyarlayabilirler. Örneğin enflasyon karşısında değer kaybeden ve yetersiz hale geldiği belirlenen ücretlerde, toplu iş sözleşmesi süresi dolmadan da değişiklik yaparak artış sağlayabilirler. Hatta toplu iş sözleşmesi tarafları, anlaşarak henüz yürürlüğe girmemiş ve işçiler için kazanılmış hak niteliği almamış olan ücret artış oranlarını düşürebilirler[32]. Ancak, uygulaması başlamış ve işçiler için kazanılmış hak haline gelmiş olan konularda, toplu iş sözleşmesi tarafları anlaşmak suretiyle de olsa, değişiklik yapamazlar[33].

Yargıtay kararları da aynı yöndedir:

> *"Taraflar arasında diğer bir uyuşmazlık 20.10.2008 tarihli protokolle toplu iş sözleşmesi ücret artışını öngören hükmün tadil edilip edilmediği noktasında ortaya çıkmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışının kaldırıldığının işçilere duyurulmadığı belirtilmiş, hak kazanma koşullarının mahkemeye ait olduğu belirtilerek ücret farkı hesaplanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin 35. maddesinde 2 yıl 1. altı ay ücret artışı % 5 olarak öngörülmüştür. Dosya içinde bulunan 20.10.2008 tarihli protokolde sözü edilen ve 01.11.2008 tarihinde yürürlüğe girecek olan ücret artışının kaldırıldığı belirtilmiştir. Kural olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarının toplu iş sözleşmesi hükümlerini tadil etmeleri mümkündür. Ancak değişiklik toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişilerce gerçekleştirilmeli ve ileriye dönük olarak yürürlüğe konulmalıdır. Somut olayda ücret artışı hükmünün 10 gün öncesinde değişiklik yapıldığı ileri sürüldüğüne göre değişiklik geçmişe etkili olarak yapılmamıştır."*[34]

---

31 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 326.

32 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 964; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 399; **Tuncay**, 199.

33 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 964; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 193-194; **Çifter**, 70 vd.; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 367; **Şen**, Feragat, 30; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 327; **Sümer**, 243. Ayrıca bkz. **Başbuğ**, Feragat, 70, 71; **Soyer**, İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesi, 157; Murat **Engin**, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, 2009/13, 142 vd. Karşı görüşte olan **Sur**'a göre, "Kanımızca, toplu iş sözleşmesindeki işçi lehindeki hükümlerine bir tür dokunulmazlık tanıyan anlayış tarafların özerkliği ile bağdaşmayacaktır. Dolayısıyla emredici hukuk kurallarına ve objektif dürüstlük ilkesine ters düşmediği takdirde toplu iş sözleşmesi tarafları her zaman gerekli gördükleri değişiklikleri getirebilmelidir.", 299. Ayrıca bkz. **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 271-274.

34 Y9HD., 25.2.2014, 2478/5936, www.kazanci.com (21.11.2018). "... Protokolün çalışılmış olan ve kazanılmış ücrete bir etkisi olduğu düşünülemez... yetkili taraflarca düzenlenen protokolün ileriye yönelik olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir. Dairemiz ce protokolün böyle bir durumda hüküm ifade edeceği görüşünü benimsemektedir...", Y9HD., 12.9.2000, 6435/11317, Tühis, Mayıs-Ağustos 2001, 68. Aynı doğrultuda "Yetkili taraflarca düzenlenen protokolün ileriye yönelik olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir. Dairemiz de protokolün böyle bir durumda hüküm ifade edeceği görüşünü benimsemektedir.", Y9HD., 15.2.2000, 1585/1575, www.kazanc.com.tr (1.7.2008); "Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre toplu iş sözleşmesinde öngörülen 2. yıl birinci altı aylık ücret artışının 1.8.2001 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra toplu iş sözleşmesinin taraflarından olan sendika yetkilileri ile işveren temsilcileri 13.12.2001 tarihinde ek protokol düzenlemişler ve 31.12.2001 tarihinden sonraki dönem için bu ücret artış oranını % 16'ya indirmişlerdir. Anılan ek protokolü sendika adına ikisi toplu iş sözleşmesi bağıtlamaya yetkili toplam beş kişi imzalamıştır. Bu açıdan bakıldığında, söz konusu ek protokolün geçerli olduğu kabul edilmelidir ve esasen bu husus taraflar arasında da tartışmasızdır.", Y9HD., 20.1.2004, 18300/426. karar metni ve incelemesi için bkz. Tankut **Centel**, Toplu Sözleşmedeki Ücret Zammını Düşürme, Tekstil İşveren, Ekim 2004, 36 vd.; "Dairemizin kararlılık kazanmış olan uyuşmasına göre toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili kişiler tarafından düzenlenen protokolle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ileriye dönük olarak değiştirilmesi imkan dahilindedir. Somut olayda protokolün ilk maddesinde 01.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş olan ücret artışı hükmü tadil

Kural olarak tarafların sözleşmenin süresi dışında kalan hususlarda değişiklik yapabilecekleri kabul edilmekle birlikte, yapacakları değişikliklerin emredici hukuk kurallarına aykırı olmaması gerekir. Örneğin tarafların anlaşması ile toplu iş sözleşmesini yer itibariyle kapsamı, dirlik borcu[35] değiştirilemez ve toplu iş sözleşmesine konulması yasak olan hükümler konulamaz[36]. Toplu iş sözleşmesinin cüzeyi de taraflarca genişletilemez. Yine taraflar, toplu iş sözleşmesindeki değişiklikleri geçmişe etkili olarak yürürlüğe koyamazlar[37].

Toplu iş sözleşmesindeki değişikliklerin yazılı olarak yapılması, geçerlilik koşuludur. Yazılı yapılması gereken sözleşmede değişikliklerin de yazılı yapılması gerekeceğinden, toplu iş sözleşmesindeki değişikliklerin de yazılı şekle tabi olduğu söylenmelidir (TBK.13/2)[38]. Toplu iş sözleşmesini değiştirmeye yönelik anlaşma, yeni bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. Protokol adıyla yapılan değişiklik anlaşması, toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindedir[39]. Bu değişiklik metninin de toplu iş sözleşmesi gibi görevli makama tevdi ve ilan usulüne tabi olduğunun kabulü gerekecektir.

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta şu kararı vermiştir:

> *"Toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı konusunda işçiye belirli hak sağlayan bir hüküm yer almamış, bu düzenlemenin yapılması ileriye bırakılmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi hükmünün ileriki bir tarihte taraflarca tespit edileceği kararlaştırılmıştır. Yani bu konudaki menfaat (çıkar) uyuşmazlığı ateye bırakılmıştır. Şu durumda ortada bir hak uyuşmazlığı değil, menfaat uyuşmazlığı vardır. Menfaat uyuşmazlığının özel hakeme sevkinde ise 58 nci maddede belirtildiği gibi özel hakem seçiminde tarafların anlaşmış olmaları zorunludur ve anlaşmaları halinde özel hakem kararı genel hükümlere tabi olmaz; toplu iş sözleşmesi hükmündedir."*[40].

Bu açıklamaya uygun olarak taraflar, 1.2.2016 tarihinde, 1.3.2016 tarihinde yürürlüğe girecek olan zammı yüzde ondan, yüzde beşe düşürebilirler. Ancak böyle bir anlaşmayı, 1.4.2016 tarihinde yapabilmeleri mümkün değildir.

---

edilmekle bu değişiklik, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Böyle olunca davacının 01.10.2001-19.11.2001 tarihleri arasında kalan dönem için protokolün sonuç doğurmayacağı kabul edilmeli ve anılan dönem için ücret farkı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.", YHGK., 28.11.2007, 9-872/899, karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Engin**. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 142 vd. Ayrıca bkz. Y22HD., 17.06.2014, 8844/17441. **Çil**, İlke Kararları 2013-2014 İlke Kararları, 1212; ; Y9HD., 25.02.2014, 2478/5936; Y9HD., 08.11.2013, 39867/28716, www.kazanci.com (12.6.2015); Y9HD., 14.04.2014, 9872/12665; Y9HD., 25.2.2014, 3736/5937.

35 Dirlik borcu, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için toplu iş mücadelesi yollarına (grev, lokavt, direniş vs.) başvurulamaması anlamına gelir. Dirlik borcu hakkında geniş bilgi için bkz. A. Can **Tuncay**. Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/33, 23-26.

36 **Ekmekçi**. Sonradan Değişiklik, 17.

37 "Toplu iş sözleşmesi yetkisi olan yanlar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler. Ne var ki toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklikler kural olarak geçmişe etkili olamayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yapılan bu değişiklikler yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur. Ayrıca toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesi gereğince, her toplu iş sözleşmesi kendi içinde bağımsızdır.", YHGK. 15.5.2013, 22-530/717. **Çil**, İlke Kararları 2013-2014 İlke Kararları, 1212.

38 **Tuncay/Kutsal Savaş**, 327; **Demir**, 474; **Şen**, Feragat, 29; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 366.

39 **Tuncay**, Yargıtay'ın 2004, 139; **Özdemir**, 961.

40 Y9HD., 7.9.1987, 8058/7373, Yargıtay Kararları I, 555-557.

8- Acaba işçiler, toplu iş sözleşmesinde bir değişiklik olmaksızın toplu iş sözleşmesinden kaynaklaran alacaklarından bireysel olarak feragat edebilirler mi? Öğretide işçi için doğmuş bir hak niteliğinde zamlı ücretin sözleşme taraflarının anlaşmasıyla düşürülemeyeceği, ancak işçilerin ibra sözleşmeleri çerçevesinde zamma ilişkin alacaklarından vazgeçmelerinin mümkün olduğu görüşü baskındır[41].

Yargıtay ise işçilerin toplu iş sözleşmesi ile öngörülen zamdan feragat edemeyecekleri görüşündedir[42]. Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesinde değişiklik ancak yetkili kişiler tarafından yapılabilir:

> *"Taraflar arasında diğer bir uyuşmazlık 20.10.2008 tarihli protokolle toplu iş sözleşmesi ücret artışını öngören hükmün tadil edilip edilmediği noktasında ortaya çıkmaktadır. ... Toplu iş sözleşmesinin 35. maddesinde 2 yıl 1. altı ay ücret artışı % 5 olarak öngörülmüştür. Dosya içinde bulunan 20.10.2008 tarihli protokolde sözü edilen ve 01.11.2008 tarihinde yürürlüğe girecek olan ücret artışının kaldırıldığı belirtilmiştir. Kural olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarının toplu iş sözleşmesi hükümlerini tadil etmeleri mümkündür. Ancak değişiklik toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişilerce gerçekleştirilmeli ve ileriye dönük olarak yürürlüğe konulmalıdır."*[43].

Kanaatimce, toplu iş sözleşmesi ile doğmuş haklardan işçilerin ibra sözleşmesi ile feragat etmelerini geçerli saymak gerekir. İbra sözleşmesi, alacaklının (işçinin), borçludan (işverenden) bir karşılık elde etmeden borçluyla anlaşarak ondaki alacak hakkından kısmen veya tamamen vazgeçmesi ve bu şekilce borçlunun borçtan kurtulması için yapılan borcu ortadan kaldıran sözleşmedir[44]. İbra sözleşmesi, ancak doğmuş veya mevcut alacaklar için yapılabilir. Gelecekte oluşacak işçi alacakları için ibra sözleşmesi söz konusu değildir[45]. Bu nedenle işçi ve işveren, toplu iş sözleşme-

---

41 Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi İle Yürürlüğe Giren Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi, Tekstil İşveren, Nisan 2007, Hukuk Eki 12, 4; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 193; **Şen**, Feragat, 30; Mesut **Ulusoy**, TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 112. Ayrıca bkz. **Özdemir**, 963.

42 Yargıtay önceki yıllarda verdiği kararlarda bu hususu açıkça şöyle belirtilmiştir: "Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde, işçi ile işverenin bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeleri mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalayan tarafların bu yönde yetkileri olmakla birlikte, somut olayda toplu iş sözleşmesini imzalayan işçi sendikası ile işveren sendikası arasında bu yönde yapılan görüşmelerden bir sonuç alınamamıştır. Bu noktada davacı işçinin toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca 1.9.2001 tarihinde yürürlüğe giren ücret artışını öngören hükmün uygulanmasından bireysel olarak vazgeçmesi geçerli değildir. İşyerindeki bu uygulama, toplu iş sözleşmesi düzenini öngören 2822 Sayılı Yasanın 6. maddesi hükmüne aykırıdır. Gerçekten davacı işçinin işverene vermiş olduğu feragatname ile toplu iş sözleşmesinin hükmüne aykırı şekilde ve işçi aleyhine bir hizmet akdi hükmü yürürlüğe sokulmak istenmiş olmakla, bu durum, anılan 6. maddenin ilk cümlesine açık biçimde aykırılık oluşturur.", Y9HD., 21.2.2006, 38526/4481. Leçal İHSGHD., Ekim 2006, 3159-3161; "Toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca 1.7.2001 tarihinde 3. dönem ücret artışı yürürlüğe girmeden önce davacı işçinin imzasını taşıyan "feragatname" başlıklı belgede, davacı işçi tarafından anılan ücret artışından vazgeçildiği bildirilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin düzen ilkesi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi gereği toplu iş sözleşmesinde kabul edilmediği takdirde aleyhine bir düzenleme yapılması ve işçinin toplu iş sözleşmesiyle getirilen hükümlerden vazgeçmesi mümkün olmadığı gibi, doğmayan bir haktan feragatten de söz edilemez. Bu itibarla davacı işçinin toplu iş sözleşmesi ücret artışlarından bireysel olarak vazgeçmesi hukuken geçerli değildir.", Y9HD., 1.6.2005, 24860/20002, İşveren, Kasım 2005, Özel Eki, 23-29.

43 Y9HD., 25.2.2014, 2478/5936 Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı, (1.5.2015).

44 **Şen**, Feragat, 33 ve dn.24, 26'da belirtilen eserler.

45 **Şen**, Feragat, 33. Karşı görüşte olan **Başbuğ**'a göre, "Türk iş hukukunda, genel hükümler çerçevesinde toplu iş sözleşmesi ile doğan haklardan işçinin ibra sözleşmesi ile vazgeçebileceği; ibra sözleşmesiyle aynı anda tasarruf muamelesi gerçekleşeceği için alacağın ibra edildiği anda belirlenebilir olması yeterli görül-

sinden ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan haklardan feragati içeren ibra sözleşmesi yapabilirler. Açıkladığımız gerekçe ile Yargıtay'ın toplu iş sözleşmesi ile kazanılmış olan haklardan feragat edilemeyeceğine ilişkin görüşüne katılmıyoruz.

6098 Sayılı Kanun 420/2'ye göre "İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması ... şarttır.". Bu hükme göre işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacağından vazgeçmesinin de yazılı olarak yapılması gerektiği kanaatindeyiz[46].

9- 6356 sayılı Kanunun 36/2. maddesine göre; "Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.". Ancak bir toplu iş sözleşmesi hükmünün iş sözleşmesi hükmü olarak devam edebilmesi için, o hükmün toplu iş sözleşmesi henüz sona ermeden önce ilişkin bulunduğu olaya uygulanabilir nitelikte olması gerekir. Oysa ücret zammına ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesi devam ederken uygulanabilir nitelikte değil, geleceğe ilişkincir. Bu nedenle süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ücret zammı öngören hükümlerinin, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi mümkün değildir[47].

melidir.", Feragat, 74.

[46] Aynı yönde **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 662.

[47] "Dosya içeriğine göre 14 dönem toplu iş sözleşmesinin süresi 31/12/2004 tarihinde sona ermiş ve yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinde, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği şeklindeki düzenleme, kazanılmış hakların korunması amacına yöneliktir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.", Y9HD., 16.3.2010, 8088/6920, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Ücret Zammının Art Etkiye Dayanılarak Talep Edilemeyeceği, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/374, 2-5; Aynı karara ilişkin bir başka değerlendirme için bkz. Erdem **Özdemir**, Ücretlerin Endeks'lenmesine İlişkin Hükmün Sonraya Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21, 192 vd. "Bir TİS hükmünün hizmet akdi hükmü olarak devam edebilmesi için, o hükmün TİS henüz sona ermeden önce ilişkin bulunduğu olaya uygulanabilir nitelikte olması gerekir. Bu nedenle süresi sona eren Toplu İş Sözleşmesinin ücret zammı öngören hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar hizmet akdi olarak devam etme olanağı yoktur. ... Yukarda açıklandığı üzere Toplu İş Sözleşmesi sona erdikten sonra, sözleşmenin ücret zammını öngören hükmünün yenisi imzalanıncaya kadar uygulanma olanağı bulunmadığından, önceki sözleşmedeki zam oranları uygulanmadan davacının ücret ve ücrete bağlı sözleşme farkları hesaplanmalı keza fesih tarihindeki giydirilmiş ve çıplak ücreti değişeceğinden kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağı buna göre belirlenip hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalıdır.", Y9HD., 4.3.2013, 2540/7501 www.kazanci.com (18.5.2015).

OLAY 38

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

OLAY

İşveren İ'ye ait işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi 1.2.2015 tarihinde sona ermiştir. Kanuni süre içerisinde yetki tespiti için başvuran ve yetki belgesi alan işçi sendikası A-İş Sen. ile işveren arasında yürütülen toplu görüşmeler sonunda, toplu iş sözleşmesi 1.6.2015 tarihinde imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesine konulan hüküm ile sözleşmenin 1.2.2015 tarihinden itibaren uygulanacağı kararlaştırılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan işçilerden bazılarının durumu şu şekildedir:

A: İşyerinde 1.1.2015 tarihinde çalışmaya başlamış ve aynı tarihte A-İş Sen.'e üye olmuştur. Halen bu sendika üyeliği devam etmektedir.

B: İşyerinde 1.4.2015 tarihinde çalışmaya başlamış ve aynı tarihte A-İş Sen.'e üye olmuştur. Halen bu sendika üyeliği devam etmektedir.

C: İşyerinde 1.1.2015 tarihinde çalışmaya başlamış ve 1.3.2015 tarihinde A-İş Sen.'e üye olmuştur. Halen bu sendika üyeliği devam etmektedir.

D: İşyerinde 15.6.2015 tarihinde çalışmaya başlamış ve aynı tarihte A-İş Sen.'e üye olmuştur. Halen bu sendika üyeliği devam etmektedir.

E: 1.7.2015 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış ve aynı tarihte dayanışma aidatı ödemek suretiyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı istemiştir.

F: 1.1.2015 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış ve 1.2.2015 tarihinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle, imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı istemiştir. F, aynı işkolunda kurulu B-İş Sen. üyesidir.

G: 1.1.2015 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış ve aynı işkolunda kurulu B-İş Sen.'e üye olmuştur. Üyesi olduğu sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi alamaması üzerine, 15.5.2015 tarihinde sendikadan istifa etmek suretiyle, 16.5.2015 tarihinde A-İş Sen.'e üyelik için başvurmuş ve üyeliği bu tarih itibariyle kabul edilmiştir.

H: İşyerinin kuruluşundan bu yana şirketin genel müdürlüğünü yürütmektedir. Hiçbir sendikaya üye değildir.

I: İşyerinin kuruluşundan bu yana, şirketin muhasebe müdürlüğünü yürütmektedir. 1.1.2015 tarihinden itibaren A-İş Sen. üyesidir.

J: 1.1.2011 tarihinde çalışmaya başlamış ve aynı tarihte A-İş Sen.'e üye olmuştur. İşveren J'nin iş sözleşmesini 25.5.2015 tarihinde feshetmiş, bildirim süresine ilişkin ücretini ve kıdem tazminatını ödemiştir.

K: İşyerinin kuruluşundan bu yana işçi olarak çalışmaktadır. 31.5.2015 tarihinde üyesi olduğu A-İş Sen.'den istifa etmiştir.

L: İşyerinin kuruluşundan bu yana işçi olarak çalışmaktadır. 5.5.2015 tarihinde A-İş Sen. genel kurulu, bu işçinin üyelikten çıkarılmasına karar vermiştir. L, çıkarma kararına karşı itiraz etmemiştir.

M: İşyerinin kuruluşundan bu yana, işyerinde işçi olarak çalışan ve A-İş Sen. üyesi olan M, 1.3.2015 tarihinde emekliye ayrılmıştır.

N: İşyerinin kuruluşundan bu yana işçi olarak çalışmaktadır. Grev esnasında greve katılmamış ve işyerinde çalışmıştır.

O: İşyerinin kuruluşundan bu yana işçi olarak çalışmaktadır. 1.2.2015 tarihinde A-İş Sen.'e üye olmak için başvurmuş ancak 1.6.2015 tarihine kadar sendika tarafından O'ya üyelik talebinin kabul edildiği bildirilmemiştir.

Ö: İşveren İ'ye ait işyerinde çalışan alt işveren P'nin işçisidir ve 1.1.2015 tarihinden bu yana A-İş Sen. üyesidir.

SORULAR

1- Taraflar, 1.6.2015 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin 1.2.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceğini kararlaştırabilirler mi?

2- Olayda haklarında bilgi verilen kişilerin, imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp, yararlanamayacaklarını ve yararlanabilecek olanların hangi tarihten itibaren yararlanmaya başlayacaklarını ayrı ayrı belirtiniz.

3- İ'nin, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları olmayan işçileri, toplu iş sözleşmesinden tek taraflı olarak yararlandırabilmesi mümkün müdür? Bu durumda işçi sendikasının başvurabileceği hukuki bir yol var mıdır?

4- İşverenin işyerini bir başkasına devretmesi, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını olumsuz yönde etkiler mi?

5- İşverenin, işyerini bir başka yere nakletmesi, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını olumsuz yönde etkiler mi?

CEVAPLAR

1- Toplu iş sözleşmesi süresinin başlayacağı; bir diğer ifade ile yürürlüğe gireceği tarihi, taraflar, toplu iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile saptayabilirler[1]. Toplu iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça imza tarihinde yürürlüğe girer[2]. Nitekim kanun koyucu, STİSK.35/4 ile yetki işlemlerinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önceki yüz virmi gün içinde başlayacağını düzenlemekle, bu süre içerisinde toplu görüşmelerin tamamlanması ve yeni toplu iş sözleşmesinin eskisinin sona ermesiyle birlikte, yürürlüğe girebilmesini sağlamayı amaçlamıştır

1 Geniş bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 134 vd.; Murat **Kandemir**, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 167 vd.

2 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 969; **Sur**, Toplu İlişkiler, 322.

Toplu görüşmelerin uzun sürmesi, uyuşmazlıkların çözümü için barışçı veya mücadeleci çözüm yollarına başvurulması, yeni toplu iş sözleşmesinin önceki sona ermeden imzalanmasını imkânsız kılmaktadır. Buna bağlı olarak, yeni toplu iş sözleşmesi, eski toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasından bir süre sonra imzalanabilmektedir. Bu nedenle uygulamada genellikle, taraflar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihi, eski toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geriye götürmektedirler[3]. 6356 sayılı Kanunda bunu engelleyen herhangi bir düzenleme yoktur. STİSK. 39/3'te yer alan toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona erenlerin iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmelerinden yararlanacaklarına ilişkin hüküm de bunu doğrular niteliktedir[4]. Hemen belirtmek gerekir ki, tarafların, bir önceki toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten daha önceki bir tarihi, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe giriş tarihi olarak kararlaştırabilmeleri mümkün değildir[5].

Anayasanın aynı işyerinde aynı anda birden çok toplu iş sözleşmesi uygulanamayacağına ilişkin 51. madde hükmü 12.9.2010 tarihinde halk oylamasıyla yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, STİSK.35/4 hükmü açıkça olmasa da zımnen bir işyerinde aynı anda birden çok toplu iş sözleşmesinin yürürlüğüne izin vermemektedir[6]. Ayrıca işyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde yeni yapılacak sözleşmenin en fazla yetki belgesi için Bakanlığa başvuruda bulunulduğu tarihe kadar geriye götürülebileceği kabul edilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki bir tarihten itibaren uygulanabilmesi için, sözleşme hükümlerinin geçmiş için *ifa edilebilir* nitelikte olması gerekir[7]. Örneğin, toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümleri, işçiye toplu ödeme yapmak suretiyle ifa edilebilir[8]. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmelerinin şekline veya sona ermesine ilişkin normatif hükümlerinin geçmişe etkili kılınarak, bu şekle veya yönteme aykırı yapılan iş sözleşmelerinin geçersizliği ileri sürülemez[9]. Belirli bir şe-

---

3 Geniş bilgi için bkz. **Özkaraca**, Geriye Etkisi, 23 vd.; Erdem **Özdemir**, Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 143 vd.

4 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 969. 2821 sayılı Kanunda da bu konuda benzer bir düzenleme vardı ve aynı şekilde yorumlanıyordu. Bu konuda geniş bilgi için bkz. **Özkaraca**, Geriye Etkisi, 33-34.

5 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 318; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 196. **Ekmekçi**'ye göre, "İşyerinde toplu iş sözleşmesi bulunması halinde (veya eski sözleşmenin sona ermesinden sonra yetki için başvurulmuşsa) yeni yapılacak sözleşmenin en fazla yetki belgesi için Bakanlığa başvuruda bulunulduğu tarihe kadar geriye götürülmesi kabul edilmelidir." Toplu İş Hukuku, 247. Aksi yönde bkz. **Akyiğit**'e göre ise, "Yasal sınırlamalar ve dürüstlük kuralına aykırı düşebilecek abartılı haller dışında önceye etkili olunacak sürenin her olaya uygulanacak somut belli bir miktar sınırı mevcut değildir." Toplu İş Hukuku, 588.

6 Anayasanın ilgili hükmünün yürürlükten kaldırılmış olması nedeniyle, Kanunun Anayasaya uyum sağlamasını temin etmek amacıyla 6356 sayılı Kanunda çerçeve sözleşme adı altında bir sözleşme türüne yer verilmiştir.

7 **Sur**, Toplu İlişkiler, 323; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 971; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 463-464; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 209; Ercan **Akyiğit**, Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13, 139.

8 Doğrudan parasal hükümler sayılmasalar dahi parasal değere tahvil edilebilecek bildirim sürelerinin, yıllık izin sürelerinin uzatılması gibi hükümlerin geçmişe etkili bir talep hakkı verdiğinin kabulü gerekir. **Tuncay/Savaş Kutsal**, 320; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 971; **Özkaraca**, Geçmişe Etki, 79. Aksi Yönde, **Sur**, Toplu İlişkiler, 324.

9 Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması hakkında geniş bilgi için bkz. **Reisoğlu**, Şerh, 136-140; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 244-248; Nizamettin **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, 90. Karşı görüşte olan **Oğuzman**'a göre, "... bir toplu iş

kilde davranılmasını veya davranılmamasını düzenleyen kurallar, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamazlar[10]. Örneğin işe alınmada sınav komisyonu kurulması, işe giriş ve çıkış saatlerinin düzenlenmesi, sosyal tesislerden yararlanma koşullarının belirlenmesi gibi düzenlemeler, ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra uygulanabilir[11].

Tarafların toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini, imza tarihinden sonraki bir tarih olarak saptamalarına da kanuni bir engel yoktur[12]. Sonraki sözleşmenin ileri bir tarihte yürürlüğe konulması, toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini kapsayacak nitelikte olabileceği gibi, sadece bazı hükümlere ilişkin de olabilir. Ancak bu husus, sözleşmede açıkça belirtilmelidir. Ayrıca yürürlük tarihinin imza tarihinden sonraki bir tarih olarak belirlenmesi halinde, bu yetkinin işçileri uzun süre toplu iş sözleşmesinden yoksun bırakacak nitelikte olmaması gerekir[13].

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarih olarak kararlaştırılması, toplu iş sözleşmesinin belirlenen süresini değiştirmez. Geriye doğru etkilemenin söz konusu olduğu süreler, toplu iş sözleşmesinin süresine dâhildir[14].

Sonuç olarak olayda, 1.6.2015 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin, sözleşmeye konulan hüküm ile önceki sözleşmenin sona erdiği tarih olan 1.2.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmasında bir engel yoktur.

2- Toplu iş sözleşmesinden kural olarak, toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar (STİSK.39/1). Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulama alanında bulunan işyerinde çalışan işçilerin, İş Kanununun kapsamı dışında olmaları, toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına engel olmaz[15]. Kanun, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı, sadece işçilerle sınırlandırmıştır. Stajyer, sözleşmeli personel, çırak ve devlet memurları toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

6356 sayılı Kanun, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlayacağı tarihi, açık olarak hükme bağlamıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte,

---

sözleşmesini gerçek anlamda geriye etkili olarak yürürlüğe koymak mümkün değildir. Taraflar toplu iş sözleşmesinin gerek düzenleyici (normatif) hükümlerini, gerek borç ilişkisi hükümlerini geçmişte var kılamazlar; ancak sözleşme evvelce mevcut olsa idi, imza tarihine kadar elde edilecek mali hakları imza tarihinden sonra karşılamayı kabul edebilirler. Gerçekte geriye etkili yürürlük diye ifade edilen şey toplu iş sözleşmesindeki paraya ilişkin hakların, belirlenen önceki bir tarihten itibaren hesaplanıp imza tarihinden sonra ödenmesinin taraflarca kararlaştırılmasıdır.". Bkz. Hukuki Yönden, 81-83.

10 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 245.

11 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 245.

12 **Aktay**. Toplu İş Sözleşmeleri, 90; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 81; **Tuğ**. Toplu İş Sözleşmesi, 194; **Kandemir**. Uygulama Alanı, 208.

13 **Tuncay Savaş Kutsal**. 322. Yazarlar kanunda bu konuda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, taraflar daha sonraki bir tarihi kararlaştırmış olsalar dahi, sözleşme görüşmelerine toplu iş sözleşmesinin bitiminden yüz yirmi gün önce başlanabileceği kuralına kıyasen toplu iş sözleşmesinin imzadan en geç yüz yirmi gün sonra gireceğinin kabul edilmesi gerektiği görüşündedir. **Akyiğit** ise, yüz yirmi günlük süre veya yıllık izin için ve kıdem tazminatında kullanılan bir yıllık sürenin burada kıyasen uygulanabileceğini görüşündedir. Bkz. Süresiyle İlgili, 138. Ayrıca bkz. **Özkaraca**. Geriye Etki, 23.

14 **Özkaraca**, Geriye Etkisi, 37; **Tuncay Savaş Kutsal**, 319; **Akyiğit**, Süresiyle İlgili, 140.

15 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 409; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 942; Talat **Canbolat**. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanacak İşçiler, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002, 163 vd; **Tuncay Savaş Kutsal**, 284; **Kandemir**. Uygulama Alanı, 176.

taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlarlar (STİSK.39/2).

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olanlar ise, toplu iş sözleşmesinden üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca, işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar (STİSK.39/2)[16].

Taraf işçi sendikasına üye olan işçinin, işyeri ile ilişkisinin kesilmesi halinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanması da sona erer[17]. İşçinin, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde ise, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, ancak dayanışma aidatı ödemesine bağlıdır.

6356 sayılı Kanunda işkolunu değiştiren işçinin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir (STİSK.19/7). Bir görüşe göre, sendika üyeliği sona eren işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması da son bulur. Ancak STİSK.5'de düzenlendiği şekliyle işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği kabul edilirse, söz konusu hükümler açıkça çelişki yaratacaktır. Böylece işkolu değişikliği, sendika üyeliğini sona erdirecek, ancak üyenin yararlandığı toplu iş sözleşmesi yürürlüğünü sürdürecektir[18]. Bir başka görüşe göre de bu durumda işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanması durumu ortaya çıkabilecektir[19].

Bizim de katıldığımız görüşe göre, "6356 sayılı Kanunun 5. maddesi, işçinin çalışmış olduğu *"işyerinin girdiği işkolunun değişmesini"*, 19. maddenin 7. fıkrası ise *"sendika üyesinin işkolunun değişmesini"* düzenlemektedir. Belirtilen 19. madde hükmünün uygulanması, ancak sendika üyesinin o işkolundaki işyerinden ayrılması ve başka bir işkolunda çalışmaya başlamasıyla ilgilidir. Bu durumda işçinin farklı bir işkolunda faaliyet gösteren sendikadaki üyeliğinin devam etmesinde menfaati olmadığı gibi, bu işkoluna giren işyerlerinde çalışması olmayacağından yararlanmasını gerektirecek bir toplu iş sözleşmesi de olmayacaktır. İşçi, çalışmaya başladığı yeni işyerinin girdiği işkolunda kurulu bulunan bir sendikaya üye olacak ve buradaki toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahip olacaktır. Buna karşılık işçinin çalışmış olduğu işyerinin girdiği işkolunun değişmesi durumu, Kanunun 5. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Anılan maddedeki *işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur* şeklindeki hüküm karşısında, işçi mevcut toplu iş sözleşmesinin süresinin sonuna

---

16 "İşçinin sendikaya üyeliğinin işverene bildirilmemesi nedeniyle sözleşmeden yararlanma olanağının bulunmaması ve ayrıca, işçinin emekli olduğu gün sendikaya üye olarak fark kıdem tazminatı isteminin iyiniyet kuralları ile bağdaşmaması nedeniyle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekir.", Y9HD., 5.2.1996, 26374/1472, Tekstil İşveren, Temmuz 1996, 14-15; Y9HD., 14.11.2005, 31530/35922, Çalışma ve Toplum, 2006/2, 228-229; "... davacının sendika üyeliğinin davalı asıl işverene bildirildiği tarih yararlanma tarihi olacağından, bu tarih araştırılmalı ve buna göre toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanıp faydalanmayacağı belirlenmelidir.", Y22HD., 8.5.2014, 10476/12196. Çalışma ve Toplum, 2015/2, 465-467.

17 **Tunçomağ**/**Centel**, 375; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 72; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 56; **Reisoğlu**, Şerh, 135; **Tuncay**/**Savaş Kutsal**, 260; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 412.

18 **Tuncay**/**Savaş Kutsal**, 260; **Şahlanan Fevzi**, Sendikalar Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, 49.

19 Gülsevil **Alpagut**, 6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Uluslararası Normlara Uyumu, Leçal İHSGHD., 2013/35, 82; **Doğan Yenisey**, İşkolunun Belirlenmesi, 61

kadar üye sıfatıyla yararlanmaya devam edecektir. Aynı şekilde dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçiler de bu şekilde yararlanmaya devam edebileceklerdir[20].

Taraf işçi sendikası üyesi olan işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına ilişkin kuralın bazı istisnaları vardır. STİSK.65 uyarınca greve zorunlu olarak katılamayacaklar dışında greve katılmayan ve işyerinde çalışmış bulunan işçiler, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Ancak toplu iş sözleşmesine aksine hüküm konulması mümkündür (STİSK.39/3).

Uygulamada ayrıca bir takım üst düzey yetkililer, işverenin onlara toplu iş sözleşmesinin üstünde haklar sağlayacağı düşüncesi ile toplu iş sözleşmesine hüküm konularak, sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılmaktadırlar. Bu kişilere *kapsam dışı personel* adı verilmektedir[21] [22].

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulama alanı çerisinde kalan işyerlerinde çalışan, ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin ise toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak isteyen kişinin, bu sözleşmenin uygulandığı işyerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olmayan işçi olması gerekir[23]. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan aynı işkolunda faaliyet gösteren bir başka işyerinde çalışan işçiler veya kapsamında bulunan işyerinde çalışan ancak işçi niteliğinde bulunmayan kişiler (örneğin memurlar, çıraklar), toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanamazlar. Yine kapsam dışı personelin veya 6356 sayılı Kanun kapsamındaki işveren vekilinin dayanışma aidatı ödeyerek dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün değildir.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekler STİSK. 39/4'de belirtilmiştir. Bunlar;

- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler. Bu işçilerin herhangi bir sendikaya üye olmamalarının veya başka bir işçi sendikasına üye olmalarının önemi yoktur[24].

---

20 **Canbolat**, Düzeyi ve Türleri, 94-95; **Yayvak**, 85-86; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 626.

21 Geniş bilgi için bkz. Mevlüt **Can**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, İstanbul 1994; Şerafettin **Güler**, Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Kamu-İş, C.9, S.2, 2007, 49 vd; Hakan **Keser**, Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 337-369; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 277; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 413; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 312.

22 YHGK., 25.4.1986, 9-835/449, Tekstil İşveren, Şubat 1987, 22; YHGK., 6.5.1997, 9-312/329, İşveren, Ekim 1998, 18; Y9HD., 11.3.2002, 18348/3479, YKD, Mayıs 2002, 720; YHGK., 18.11.2009, 9-512/525, Şahin **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2011-2012, 26-29.

23 Ünal **Narmanlıoğlu**, Toplu İş Sözleşmesinden Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 193; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 66; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 140; **Sur**, Toplu İlişkiler, 352; Nizamettin **Aktay**, Türk Hukukunda Dayanışma Aidatı Müessesesi, Tühis, Ağustos 1998, 1 vd.; İbrahim **Subaşı**, Sendikalı Olmayan veya Taraf İşçi Sendikası Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 172 vd.; Nüvit **Gerek**, Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 137 vd.; Melda **Sur**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 343.

24 **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 200; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 67; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleş-

- Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işyerine giren, ancak taraf işçi sendikasına üye olmayan işçiler.
- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan, ancak daha sonra üyelikten ayrılan veya çıkarılan işçiler.

Kanunun dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme hakkı tanıdığı işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, talepte bulunmalarına bağlıdır. İşçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandıracak olanın ve dayanışma aidatını ücretten kesip taraf işçi sendikasına gönderenin işveren olduğu düşünüldüğünde talebin işverene yöneltilmesi gerekir[25]. Yargıtay'a göre talep yazılı olarak yapılmalıdır[26]. Gerçekten talebin varlığını ispat açısından yazılı yapılmasında yarar vardır. Talebin yapıldığına yönelik ispat yükü, işçinin üzerindedir[27].

İşçinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, işçi sendikasının veya işverenin onayı gerekli değildir. Bu hüküm emredici niteliktedir ve aksi kararlaştırılamaz. İşçiden toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebi gelmeden, dayanışma aidatı kesilmesi mümkün değildir. Sona eren toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçinin, yeni yapılan ve yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden de, yararlanabilmesi için tekrar talepte bulunması gerekir[28]. Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçinin, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra sözleşmenin art etkisinden yararlanabilmesi için dayanışma aidatı ödemesi gerekmez. Başka bir anlatımla toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü de ortadan kalkar[29].

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir (STİSK.39/4). 6356 sayılı Kanun bu hükmü ile 2821 sayılı Kanun dönemindeki tartışmalara son vermiş ve o dönemdeki Yargıtay uygulamasına uyumlu bir düzenleme getirmiştir[30].

---

mesi, 140; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 186.

25 YHGK., 10.12.1980, 9-2543/264, İşveren, Nisan 1981, 13; Y9HD., 16.9.1998, 12008/13080, Tekstil İşveren, Kasım 1998, 231.

26 Y9HD., 17.3.1997, 4335/5219, Tekstil İşveren, Temmuz 1997, 17; Y9HD., 16.9.1998, 12008/13080, Tekstil İşveren, Kasım 1998, 23.

27 Y9HD., 12.3.1997, 3861/4830, Tekstil İşveren, Haziran 1997, 20.

28 **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 207; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 144; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 267; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 265-267. Ayrıca bkz. Y9HD., 12.3.1997, 3861/4850, Çimento İşveren, Mayıs 1997, 31; Y9HD., 17.3.1997, 2309/5183, Tekstil İşveren, Temmuz 1997, 16; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 429.

29 "Dosya içeriğinden, uyuşmazlık döneminden önceki son toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin 01.01.2011 ilâ 31.12.2012 tarihleri arası olduğu, devam eden döneme dair olarak ise davacı sendikaya 30.05.2013 tarihinde yetki belgesi verildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, davacı sendika tarafından davaya konu yapılan dönemin ise, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin sona ermesinden, yeni yetki belgesinin alındığı 30.05.2013 tarihine kadar olan dönem olduğu anlaşılmıştır. İnceleme konusu davada, aidat kesintisinin yapılmasının talep edildiği dönemde, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sona ermiş olup, ayrıca bu dönem yönünden yetkili bir sendika da bulunmamaktadır. Yukarıda belirtilen kanuni düzenlemeler ışığında, işverenin aidat kesme ve ödeme yükümlülüğünden söz edebilmek için, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendika veya toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa ya da sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının bulunması ve talepte bulunması gerekir. Bu itibarla, henüz yetkili işçi sendikasının bulunmadığı art etki döneminde işverenin aidat kesme yükümlülüğünden söz edilemez.", Y22HD., 7.11.2016, 15503/24644.

30 İbrahim **Subaşı**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi,

Dayanışma aidatının miktarı, 2822 sayılı Kanunda üyelik aidatının üçte ikisi olarak belirlenmişken, 6356 sayılı Kanunda dayanışma aidatı miktarının üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirleneceği hükmüne yer verilmiştir (STİSK.39/5)[31]. Dayanışma aidatı da üyelik aidatında olduğu gibi, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (STİSK.18/2). Bu hükme göre ödemesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına göndermeyen işveren bildirim koşulu aranmaksızın[32] aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olur (STİSK.18/3).

Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanmaları için işçinin bu yönde talepte bulunması gerekli ve yeterlidir. Başka bir ifade ile dayanışma aidatının taraf sendikaya fiilen ödenmiş olması şart değildir İşçinin talepte bulunmasından sonra dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilip taraf sendikaya ödenmesi, işveren ve sendika arasındaki ilişkidir ve daha önce belirttiğimiz gibi bu konuyla ilgili sorumluluk, STİSK.18/3'de düzenlenmiştir. Buna göre dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçinin başvurusunun yeterli olduğu, dayanışma aidatının işçi sendikasına gönderilmemiş olmasının yararlanmayı engellemeyeceği söylenmelidir. Yine üyelik aidatında olduğu gibi, dayanışma aidatı da faaliyeti devam eden sendikaya ödenir (STİSK.39/6)[33].

MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 625.

31 Öğretide 6356 sayılı Kanunun dayanışma aidatı ile üyelik aidatının sendika tüzüğüne konulacak hüküm ile eşitlenmesine imkân sağlaması eleştirilmekte ve olumsuz sendika özgürlüğüne aykırı bulunmaktadır. Bkz. **Tuncay Savaş Kutsal**, 266; A. Can **Tuncay**, Sendikalara İlişkin Son Kanun Taslağının Getirdikleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, 158; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 272-273; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 622; **Sur**, 6356 Sayılı, 344; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 187.

32 Bu hüküm ile dayanışma aidatını hiç kesmeyen veya kesmekle birlikte bir aylık sürece işçi sendikasına ödemeyen işveren açısından faize hükmedilebilmesi için ayrıca temerrüde düşürülmesi için bildirim şartı aranmayacaktır. 2821 sayılı Kanun açısından Yargıtay bildirim koşulunu aramaktaydı: Y9HD., 28.9.2010, 24515/26221, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşverence Ödenecek Sendika Aidatının Gecikme Faizinin Başlangıcı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/375, 2-5. Ayrıca bkz. Nuri **Çelik**. Sendika Aidatı Konusunda İşverence Ödenecek Gecikme Faizinin Başlangıç Tarihi, Çalışma ve Toplum, 2009/3, 231 vd. 6356 sayılı Kanunun 18/3. maddesinin 2821 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeden önemli farklılıklarından birisi hükümde yer alan *bildirim şartı aranmaksızın* ifadesidir. Bu nedenle işverenin temerrüde düşmesi için bildirim yapılmasına ayrıca gerek yoktur. Aidatların ne zaman yatırılacağı toplu iş sözleşmesi ile öngörülmüş ise bu tarihten itibaren; öngörülmemiş ise alacakları kestiği tarihten bir aylık sürenin bitiminde işveren temerrüde düşmüş olacaktır. 6356 sayılı Kanun döneminde Yargıtay'ın verdiği kararlar da bu yöndedir: "Taraflar arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde yer alan aidat bedellerinin ödenmesine dair düzenlemelere göre, üyelik ve dayanışma aidatlarının, işçi ücretlerinin ödenmesinden itibaren; ilk iki toplu iş sözleşmesinde bir ay içinde son toplu iş sözleşmesinde ise yedi gün içinde sendikaya ödeneceği belirtilmiştir. Bu itibarla, mahkemece, hüküm altına alınan aidat alacaklarına, toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusunda her ay belirlenecek tarihler itibariyle faiz işletilmesi gerekir. Diğer taraftan yukarıda belirtilen açık kanun hükümleri karşısında, hüküm altına alınan aidat alacağı bedellerine "bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz" işletilmesine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kanuni faiz işletilmesine karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 15.2.2016, 35660/3623.

33 Toplu iş sözleşmesi sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olması veya tüzel kişiliğini kaybetmiş olması halinde toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı yoluyla yararlanma için sadece başvuru yeterlidir. Böyle bir durumda ortada hukuken varlığını sürdüren bir sendika olmayacağı için işçinin aidat ödemesi de gerekmez. Ancak sendikanın başka bir sendika ile birleşmesi veya başka bir sendikaya katılması halinde, birleşen veya katılan sendikanın tüm hak ve borçları katılma veya birleşme sonucu ortaya çıkacak yeni sendikaya geçeceğinden dayanışma aidatının söz konusu yeni sendikaya ödenmesi gerekecektir.

Yargıtay'a göre uygulaması sona eren bir toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmek mümkün değildir. İşçi bu toplu iş sözleşmesinden ancak işçi sendikasının onayı ile yararlanabilir:

> *"... kanun gereği dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma durumu talep tarihinden itibaren geçerli olduğundan, biten bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma da söz konusu olamayacağından işçiler açısından dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma imkânı bulunmamaktadır. Bu durumda davacının 02.03.2009 imza tarihli toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı sadece toplu iş sözleşmesi gereği taraf sendika olan Öz Orman-İş Sendikası'nın muvafakatına bağlıdır."*[34]

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talepte bulunan kişinin, işçi niteliği ile toplu iş sözleşmesinin uyçulandığı işyerinde çalıştığı sürece devam eder. İşçinin bu sıfatını kaybetmesi, taraf işçi sendikasına üye olması, kapsam dışında kalan başka bir işyerinde çalışmaya başlaması, işçinin dayanışma aidatı ödemekten vazgeçmesi, işyerinin kesin olarak kapatılması, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması halinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanma da sona erer[35].

6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin genel esaslarına göre, olayda belirtilen işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanıp, yararlanamayacaklarını; yararlanabilecek olanların ise, hangi tarihten itibaren yararlanmaya başlayacaklarını şu şekilde değerlendirebiliriz:

A: Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, sözleşmeye taraf olan işçi sendikasının üyesidir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi olan 1.2.2015 tarihinden itibaren, sözleşmeden yararlanabilir.

B: Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, sözleşmeye taraf olan işçi sendikasının üyesidir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanabilir. Ancak B'nin geçmişe ilişkin yararlanması, işe giriş tarihi ile sınırlıdır. Bir diğer ifade ile işyerinde çalışmadığı dönem için hak talebinde bulunması mümkün değildir[36].

C: Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, sözleşmeye taraf olan işçi sendikasının üyesidir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında sendikaya üye olan işçinin toplu iş sözleşmesinden ne zaman yararlanacağı hususunda öğretide görüş birliği yoktur. Bir görüşe göre, 6356 sayılı Kanun, işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde de, işçinin sendika üyesi olmasını gerekli görmemiş, sadece toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf işçi sendikasına üye olmasını yeterli bulmuştur[37].

---

[34] Y22HD., 17.9.2015, 13977/25221, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Geçmiş Bir Dönem İçin Yürürlüğe Konulmuş Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Yoluyla Değil, Sendikanın Onayı İle Yararlanabilme, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, 2016/107, 2 vd.

[35] Geniş bilgi için bkz. **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 226-234; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 267; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 431; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 187; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 308.

[36] Nuri **Çelik**, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Kamu-İş, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 151; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 55; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 134; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1990, 120.

[37] **Tunçomağ/Centel**, 375; Hakan **Keser**, Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı, Çimento İşveren, Eylül 1994, 7. Karşı görüş için bkz. **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 55; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 135; **Tuncay**, Yargıtay'ın 1990, 120; Nüvit **Gerek**, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi İle Yürürlük Tarihi Arasında Sendikaya Üye Olanların Durumu, Tühis, Ağustos

Öğretide bir diğer görüşe göre ise, imza tarihinde üye olan işçi açısından yürürlük tarihinde üye olması koşulunun aranmaması, yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olan ve dolayısıyla aidat ödeyen işçiler ile sadece imza tarihinde üye olan işçiler arasında eşitsizlik yaratan bir ayrıma neden olabilir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinden yararlanma üyelik tarihinden geriye götürülemez[38].

Yargıtay işçinin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için, imza ve yürürlük tarihlerinde taraf işçi sendikasına üye olması gerektiği görüşündeydi[39]. Ancak daha sonra Yargıtay bu görüşünü değiştirmiştir:

> *"Davacı sözleşmenin yürürlük başlangıcı olan 1.3.1991 tarihinden sonra işe girdiği ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğuna göre 2822 sayılı Yasanın açık hükmü karşısında işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur. Buna rağmen işverenin davacının üyeliğinin kesinleşmesi tarihi esas almak suretiyle fazla ödeme yaptığını ileri sürerek bir kısım ödemeleri geri almış olması doğru değildir. Yasa koyucu, TİS.nin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olanların üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanacaklarını öngörmüştür. TİS.nin imzalanma tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunanlar için ise böyle bir koşul getirilmemiştir."*[40].

Kanımızca, 6356 sayılı Kanunun açık hükmü karşısında, imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için ayrıca yürürlük tarihinde de sendika üyesi olması gerekmez. 2822 sayılı Kanundaki düzenleme bir değişikliğe uğramadan 6356 sayılı Kanunda da tekrarlanmıştır. Kanun koyucu imza tarihinde üye olmak dışında başka bir koşul öngörmemiştir[41].

Bu nedenle C'nin taraf işçi sendikasına, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihte üye olmaması bir farklılık yaratmaz ve toplu iş sözleşmesinden sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilir.

D: Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde işçi ve taraf işçi sendikasına üye değildir. Bu nedenle D, toplu iş sözleşmesinden, üyeliğinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirdiği tarihten itibaren yararlanabilir (STİSK.39/2)[42]. STİSK.39/2 hükmün açık ifadesi nedeniyle işverene bildirimin taraf işçi sendikasınca yapılması gerekir. Bildirimin gecikmesi halinde doğacak zararlardan işverenin bir sorumluluğu ol-

---

1999, 40. **Ekmekçi**'ye göre, "Kuşkusuz, imza tarihinde üye olan işçinin geriye etki süresince toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, geriye etkili yürürlük süresinde de üyelik koşulu, görüşümüze göre daha taraflarca aksi kararlaştırılmadığı sürece aranmalıdır. Sözleşme taraflan, bu esasın aksini kararlaştırabilir ve imza tarihinde üye olanların, geriye etkili yürürlük süresince üye olup olmadıklarına bakılmaksızın, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını kabul edebilirler." Toplu İş Hukuku, 298.

38 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 608-611; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 291; **Kancemir**, Uygulama Alanı, 180.

39 Y9HD., 13.5.1981, 4177/4815, Yargıtay Kararları I, 51, 52. Ayrıca bkz. Y9HD., 6.4.1989, 246/3185, Kamu-İş, C.1, S.8, Nisan 1989, 40, 41; Y9HD., 20.3.1990, 67/3146, Türk Kamu-Sen, Mart 1990, 34, 35.

40 Y9HD., 19.9.1994, 12454/12158, Tekstil İşveren, Nisan 1995.

41 Halûk Hadi **Sümer**, Taraf İşçi Sendikasına Üye Olan İşçiler Açısından Toplu İş Sözleşmesinden Geçmişe Etkili Olarak Faydalanmanın Başlangıcı, Çimento İşveren, Temmuz 1997, 6 vd.

42 **Şahlanan**'a göre, imza tarihinden sonra üye olan işçilerin sözleşmeden yararlanmalarını sözleşmenin yürürlük tarihine kadar geriye götüren sözleşme hükümlerinin geçersiz olması gerekir. Bkz. Toplu İş Sözleşmesi, 137. Karşı görüş için bkz. **Reisoğlu**, Şerh, 142.; Y22HD., 3.12.2013, 29884/27803, Çil, 2013-2014 İlke Kararları, 1205.

mayacaktır. Yine sendikaya üye olan işçinin bildirimi kendisinin yapması halinde, söz konusu bildirim işvereni bağlamayacaktır[43].

E: Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmadan sözleşmeden yararlanabilme, ancak dayanışma aidatı ödemek suretiyle mümkündür. Bunun için, işçinin talebi yeterlidir. İşçi sendikasının veya işverenin bu talebi reddetme imkânı yoktur. Bu halde toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir (STİSK.39/4). O halde E, talepte bulunduğu 1.7.2015 tarihinden itibaren, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

F: Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının dışında bir başka sendikanın üyesi olan işçi, toplu iş sözleşmesinden ancak, dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilir[44]. Bu yöntemle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, istek tarihinden itibaren geçerlidir (STİSK.39/4). Yararlanmaya ilişkin talep, sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre içerisinde her zaman yapılabilir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmek mümkün değildir[45].

Olayda F, henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce toplu iş sözleşmesinden yararlanma isteğinde bulunmuştur.

6356 sayılı Kanunda dayanışma aidatını düzenleyen STİSK.39/4'de, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak "imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur" hükmüne yer verilmiştir[46]. Başka bir ifadeyle, Kanun dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyenlerin geçmişteki haklardan yararlanmalarına imkân tanımamıştır.

Olayda 1.6.2015 tarihinde imzalanan ve 1.2.2015 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinden, 1.2.2015 tarihinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebinde bulunan F'nin, sözleşmeden imza tarihi olan 1.6.2015'den itibaren yararlanabilmesi gerekir.

G: Üyesi olduğu B-İş Sen.'den 15.5.2015 tarihinde ayrılmıştır. İşçi, sendikada üye kalmaya zorlanamaz (STİSK.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 Bakanlık ve sendikaya ulaşır (STİSK.19/2). Ancak çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik, bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır (STİSK.19/3). Bu nedenle, G'nin A-İş Sen.'e üyeliği ancak, 15.6.2015 tarihinden sonrası için hüküm doğurur. Dolayısıyla, G, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde A-İş Sen. üyesi olmadığı için, toplu iş sözleşmesinden üyeliğinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanabilir (STİSK.39/2).

---

[43] **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 257; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 181.

[44] **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 199; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 74; **Elbir**, İş Hukuku, 220; **Reisoğlu**, Şerh, 86.

[45] **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 433.

[46] 2822 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin tartışmalar için bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 122 vd.

H: STİSK.2/1,eye göre, işveren adına işletmenin bütününü yönetenlere *işveren vekili* denir. İşveren vekilleri de 6356 sayılı Kanun uygulaması bakımından işveren sayılırlar (STİSK.2/2). Bu nedenle işveren vekilleri, işveren sendikasına üye olabilirler[47]. Görüleceği üzere 6356 sayılı Kanunda, İş Kanununun işveren vekili tanımının yerine daha dar kapsamlı bir tanım tercih edilmiştir. Böylece Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından bir işyerinde genel müdür işveren vekili sayılırken, satış, muhasebe, insan kaynakları müdürleri veya şefleri gibi yönetimde görev alanlar İş Kanununun aksine işveren vekili olarak kabul edilmeyeceklerdir[48].

Genel müdür olan H, işletmenin bütününü yönetmesi nedeniyle, 6356 sayılı Kanun açısından işveren vekili sayılır. Buna bağlı olarak, H'nin bir işçi sendikasına üye olamaz ve toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz (STİSK.39/7). Hemen belirtmek gerekir ki, işveren vekilinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle de, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi imkânı yoktur[49].

I: İş Kanunu açısından işveren vekilidir. Ancak işletmenin bütününü sevk ve idare ile yetkili olmadığı için, 6356 sayılı Kanun açısından işveren vekili değildir. I, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, taraf işçi sendikasına üye olduğu için, sözleşmeden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilir.

J: İşverenin işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla feshetmesi ve işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin vermek suretiyle işyeri ile ilişiğini kesmesi halinde, iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği hususunda öğreti ile Yargıtay arasında görüş birliği bulunmamaktadır.

Öğretide baskın olan görüşe göre, işveren İşK.17/2 gereğince, işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin ödese bile, iş sözleşmesi fesih iradesinin açıklandığı anda değil; bildirim sürelerinin bitiminde sona erer. Bu nedenle bildirim süresi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin veya bunlar gibi işçinin çalıştığı süreye bağlı tutulan haklarının hesaplanmasında, işçinin çalıştığı günler gibi dikkate alınır. Ayrıca işçi bildirim süresi içerisinde işyerinde çalıştırılmış olsaydı, kanun veya sözleşmeler gereğince kazanacağı haklardan, örneğin toplu iş sözleşmesi zammı veya diğer haklardan yahut bu sürede ödenecek ikramiyeden yararlanabilecektir[50]. Aksi takdirde, işverene, asıl yükümlülüğü olan ve işçiye daha geniş haklar sağlayan bildirimli feshin hükümlerinden, maktu bir para ödeyerek kurtulma imkânı sağlanmış olur. Böyle bir sonuç, Kanunun amacı ve iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleriyle bağdaşmaz[51].

Yargıtay bu görüşün aksine, işverenin bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemesi halinde sözleşmenin derhal sona ereceği ve işçinin ayrıca bildirim süreleri içerisinde ortaya çıkan haklardan yararlanamayacağı görüşündedir[52]. Bununla birlikte,

---

47 Anonim şirket tüzel kişi olarak bir işveren sendikasına üye olabileceği gibi, bu şirketin genel müdürü de işveren sendikasına üye olabilecektir. Bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 825.

48 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 825; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 87.

49 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 73; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 193.

50 **Centel**, 189; **Ekonomi**, 181; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1987, 68; **Süzek**, Yargıtay'ın 1998, 85.

51 **Ekonomi**, Hizmet Akdinin Feshi, 7.

52 "1475 sayılı İş Kanunun 13'ncü maddesinin 3'ncü fıkrasının "işveren, işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle feshedebilir" biçimindeki hükmü uyarınca hizmet sözleşmesinin ne zaman bozulmuş sayılacağı taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde önem taşımaktadır. Hizmet sözleşmesinin bozulması yolundaki irade açıklaması, karşı tarafın kabulüne bağlı olmaksızın hukuki sonuçlarını doğurur ve

Yüksek Mahkeme'ye göre peşin ödemeyle yapılan fesihlerde bildirim süreleri içinde gerçekleşecek, işçi haklarını saklı tutan bir toplu iş sözleşmesi hükmünün varlığı halinde, bildirim sürelerinin göz önünde tutulması gerekir[53].

Olayda işçinin iş sözleşmesi, 25.5.2015 tarihinde bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Dört yılı aşkın kıdemi bulunan J'ye uygulanacak bildirim süresi sekiz haftadır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, işçinin iş sözleşmesi hukuken devam etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyeri ile hukuki ilişiği kesilmemiş olan ve A-İş Sen. üyesi bulunan işçi, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren, iş sözleşmesinin sona ereceği tarih olan bildirim sürelerinin bitimine kadar, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm haklarını isteyebilir.

K: Bu işçi 31.5.2015 tarihinde üyesi olduğu A-İş Sen.'den istifa etmiştir. K, her üye gibi e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi, elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlık ve sendikaya ulaşır (STİSK.19/2). Ancak çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlik kazanır (STİSK.19/3). Bu nedenle K, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, taraf işçi sendikası üyesi bulunduğu için, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanır[54]. Bir aylık sürenin bitiminden sonra, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi, cayanışma aidatı ödemesine bağlıdır (STİSK.39/4).

L: A-İş Sen. Genel Kurulu, 5.5.2015 tarihinde, bu işçinin üyelikten çıkarılmasına karar vermiştir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa bildirilmiş ve L'ye yazı ile tebliğ edilmiştir. Çıkarma kararına karşı üye kararın tebliğinden itibaren *otuz gün* içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme, *iki ay* içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (STİSK.19/4). Bir diğer ifade ile sendika üyeliği, otuz günlük süre içerisinde çıkarma kararına itiraz edilmemişse itiraz süresinin sonunda, itiraz edilmesi halinde mahkemenin sendika lehine karar vermesi ile sona erer.

Olayda L, çıkarma kararına itiraz etmemiştir. Bu nedenle L'nin sendika üyeliği, çıkarma kararının kendisine tebliğinden itibaren *otuz günlük* itiraz süresinin bitiminde sona ermiştir. L, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı 1.6.2015 tarihinde, halen, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyesi durumundadır. Buna bağlı olarak L, toplu iş

---

mahiyeti itibariyle bozucu yenilik doğuran haklardandır. İhbar, kıdem tazminatının ödenmesiyle hizmet sözleşmesi, yasal ihbar önellerinin geçmesi beklenmeksizin sona ermiş sayılır ve artık sözü edilen öneller içerisinde doğacak haklardan yararlanamaz.", Y9HD., 13.5.1981, 4177/4815, Yargıtay Kararları I, 51, 52. Aynı doğrultuda Y9HD., 15.4.1998, 4994/6703, İşveren, Haziran 1998, 17: "Davacı işçiye ihbar tazminatı peşin olarak ödenmediğine göre, ihbar önelî içinde gerçekleşen ve Toplu İş Sözleşmesiyle öngörülen ücret artışından yararlanması ve tazminat hesaplarının buna göre yapılması gerekir. Ne var ki önel içerisinde gerçekleşen kıdem tazminatı tavan artışından yararlanması olanağı bulunmamaktadır. Dairemizin kararlılık kazanmış içtihatları bu doğrultudadır. Somut olayda kıdem tazminatı hesabı tavan tutarı esas alınarak yapıldığına göre sonuca etkili değilse de, ihbar tazminatının, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen ve ihbar önelî içinde gerçekleşen ücret artışı dikkate alınarak yeniden hesaplanması ve hüküm altına alınması gerekir.", Y9HD., 25.9.2001, 7755/14458, karar metni ve incelemesi için bkz. Murat **Şen**, Hizmet Akdinin Bildirimli Feshinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan (Üst Sınır) Artışı, Kamu-İş, C.7, S.1, 2002, 61 vd.

53 Y9HD., 24.2.1998, 2169/2377, YKD., Mart 1999, 343, 344.

54 Y9HD., 13.12.2012, 8040/42697, Çil, 2013-2014 İlke Kararları, 1198.

sözleşmesinden, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yararlanabilecektir. Üyeliğin sona ermesinden sonra ise, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi ancak, dayanışma aidatı ödemesine bağlıdır (STİSK.39/4).

M: Olayda toplu iş sözleşmesi 1.2.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir. M ise 1.3.2015 tarihinde emekliye ayrılmış ve yeni toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce işyeri ile hukuki ilişiği kesilmiştir. Ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe yürütülmesi halinde söz konusu tarihlerde işyerinde çalışmış olan M'nin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi mümkün müdür?

2822 sayılı Kanun döneminde tartışmalı olan bu sorun, STİSK.39/3 hükmü ile çözümlenmiştir. Buna göre; toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren sendika üyeleri de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Yargıtay'a göre,

> *"Mahkemece yapılacak iş, davacının sendikaya üye olduğu tarih, TİS'nin imzalandığı 15/08/2008 tarihinden önce olduğu için, davalı işyerinde TİS hükümlerinin uygulanmaya başlandığı 15/08/2008 tarihinden itibaren sendikal haklardan yararlanabileceği göz önünde bulundurularak, bu tarihten iş akdinin feshedildiği tarihe kadar ikramiye alacağını yeniden hesaplatmak ve çıkacak sonuca göre karar vermekten ibarettir."*[55].

M, 1.2.2015-1.3.2015 tarihi arasında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını isteyebilir.

N: STİSK.39/8'e göre grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, STİSK. 65'e göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar yararlanamazlar. Bu hüküm, STİSK.39/1'de yer alan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin genel kuralın istisnasıdır. Bir diğer ifade ile grev esnasında çalışan işçi, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte, taraf işçi sendikasına üye olsa bile, sözleşmeden yararlanamaz[56]. Söz konusu işçilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmeleri de mümkün değildir[57]. Görüleceği üzere grev esnasında çalışan işçinin sendikalı veya sendikasız olmasının bir önemi yoktur. Ancak toplu iş sözleşmesi ile bunun aksi kararlaştırılabilir. Toplu iş sözleşmesinde yer alan hüküm ile greve katılmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri kararlaştırılmışsa, bu işçiler de toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendika üyesi

---

55 Y7HD., 27.1.2016, 31380/1541.

56 **Ekmekçi**'ye göre işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması için sadece greve katılmamış olması yeterli değildir, ayrıca işveren tarafından da çalıştırılmamış olması gerekir. Yazara göre, "İşçilerin grevin uygulanmaya başlanıldığı tarihte greve katılmakla birlikte, bir süre sonra greve katılmaktan işyerinde vazgeçip, işveren tarafından çalıştırılmak koşuluyla işyerinde tekrar çalışmaya başlamaları mümkündür. İşçinin önce greve katılıp sonra vazgeçmesi durumunda grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağının çözümü her zaman kolay olmamaktadır. Görüşümüze göre, işçi başlangıçta greve katılmakla birlikte, sonradan katılmaktan vazgeçer ve işveren tarafından da çalıştırılırsa, yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Buna karşılık işçi başlangıçta greve katılmakla birlikte sonradan katılmaktan vazgeçer, ancak işveren tarafından çalıştırılmazsa, grev esnasında işyerinde çalışması söz konusu olmayacağından yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Çünkü 39/8 inci fıkra hükmünün uygulaması bakımından önemli olan işçinin greve katılmamak değil, grev sırasında işyerinde çalışmış olmasıdır. İşçinin grev sırasında işyerinde çalışmamasının önemi yoktur." Toplu İş Hukuku, 311, 312.

57 **Sur**, Toplu İlişkiler, 349; **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 202, 203; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 142.

olmak koşuluyla, sözleşmeden, yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilirler. Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri ise, dayanışma aidatı ödemeleri suretiyle mümkündür.

Kendi isteği ile greve katılmayan ve grev süresince işyerinde çalıştırılan N, toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı takdirde toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

O: Sendikaya üyelik başvurusu sendika tarafından *otuz gün* içinde reddedilmediği takdirde, üyelik istemi kabul edilmiş sayılır (STİSK.17/5). Bu nedenle 1.2.2015 tarihinde üyelik başvurusunda bulunan O, bu tarihi izleyen otuz gün sonunda sendika üyeliğini kazanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendika üyesi olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanabilir[58].

Ö: Asıl işverenden işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran bir başka işverenin (alt işverenin) işçileri, asıl işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar[59]. Asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden, sadece kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçiler yararlanabilirler. Asıl işverenin kendisi ile hiçbir iş ilişkisi bulunmayan alt işverenin işçilerini toplu iş sözleşmesinden yararlandırması, toplu iş sözleşmesinin kişi itibariyle uygulama alanına ilişkin esaslara ters düşer[60].

Asıl işverenin işyeri, münhasıran işçilerini bu işyerinde çalıştıran alt işveren açısından da ayrı bir işyeri teşkil eder. Bu nedenle alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak, bu işyeri için ve kendi işçileri ile sınırlı olacak bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilir[61].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1987 yılında alt işverenin işçilerinin de işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini karara bağlamış[62], bu kararın öğretide destek bulmaması üzerine[63], bu görüşünden 1996 yılında verdiği bir karar ile dönmüştür[64]. Yargıtay kararlarında alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları görüşünü sürdürmektedir[65].

---

58 Aynı doğrultuda, Y9HD., 25.3.1997, 22122/5898, YKD., Ağustos 1997, 1240.

59 **Tuncay Savaş Kutsal**, 235; **Ekonomi**, 53; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 132; **Canbolat**, 54; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 154; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmesi, 98; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 175.

60 **Elbir**, 10. Karşı görüş için bkz. Savaş **Taşkent**, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989, 204; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 184. Ayrıca bkz. Nuri **Çelik**, Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000, 783 vd; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 252; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 604.

61 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 132; **Tuncay Savaş Kutsal**, 256; Seza **Reisoğlu**, Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçileriyle Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar, Tühis, Kasım 1990, 7, 8.; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 253.

62 YHGK., 4.11.1987, 9-166/815, **Canbolat**, Ek No.11, 174.

63 Karar aleyhine görüşler için bkz. **Çelik**, Uygulama Alanı, 141 vd.; **Tuncay Savaş Kutsal**, 256, 257; **Elbir**, 10, 11; **Reisoğlu**, Aynı İşyerinde, 3 vd.; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 131; **Ekonomi**, Alt İşveren, 5 vd.; **Özdemir**, 7 vd.; **Canbolat**, Uygulama Sorunları, 25 vd. Karar lehinde görüş için bkz. **Taşkent**, Yargıtay'ın 1987, 204; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 11, dn.11b.

64 Y9HD., 11.3.1996, 2554/4851, YKD., Eylül 1996, 1414, 1415. Karar hakkında bkz. Nuri **Çelik**, Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusundaki Yargıtay Kararı Üzerine, Prof.Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 71 vd.

65 "Bütün bu anlatım'lardan ve tüm dosya içeriğinden, davalı kurum ile alt işveren arasında bir muvazaa sözleşmesinin söz konusu olmadığı, davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 2/6 maddesi kapsamında alt iş-

Anayasa Mahkemesi de 2017 yılında alt işveren işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamamalarının eşitlik ilkesine ve sendika özgürlüğüne aykırı olmadığına karar vermiştir:

> *"Öte yandan kamu idarelerinde ihaleyle iş yüklenen alt işverenin işçileri, kendi işverenleriyle yapmış oldukları iş sözleşmeleri kapsamında kamu idaresinde çalışmakta iken kamu işverenin işçileri, kamu işvereni ile yapmış oldukları hizmet sözleşmesi gereğince kamu idaresinde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla kamu idaresinde çalışan alt işveren işçileri ile kamu işverenin işçilerinin hukuksal durumları aynı değildir. Bu işçilerin yaptıkları işin, kamu işverenin işçilerinin yaptığı işle aynı veya benzer nitelikte olması da hukuksal durumlarının ayrı olması sonucunu doğurmaz. Farklı hukuki durumlarda bulunan kişiler hakkında farklı düzenlemeler yapılması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağından, kanun koyucu tarafından itiraz konusu kuralla kamu idarelerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan mali ve sosyal haklardan alt işverenin işçilerinin yararlanmamasının öngörülmesinde eşitlik ilkesine aykırılık bulunmamaktadır."*[66].

Sonuç olarak Ö, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

3- Toplu iş sözleşmesinden sözleşmeye taraf olan işçi sendikasına üye olan veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talebinde bulunan işçiler yararlanabilirler. Bunlar dışında kalan işçilerin ise, toplu iş sözleşmelerinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışındaki hükümlerinden yararlanabilmeleri mümkündür[67]. Zira STİSK.25/2'ye göre, işveren, toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümleri saklı kalmak üzere, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikaya üye olan işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Bu nedenle, örnek olarak toplu iş sözleşmesinin günlük çalışma süresi, yıllık ücretli izin süresi ve bildirim süresine ilişkin hükümleri, işyerinde çalışan bütün işçiler hakkında uygulanır.

Yargıtay'a göre,

> *"Toplu İş Sözleşmesi ile işçi lehine getirilecek bu düzenlemeden sendika üyesi işçiler yanında üye olmayan işçilerde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca yararlanır. Zira anılan hükme göre "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 dair sosyal yardım konularında toplu iş söz-*

---

verenin işçisi olduğu anlaşılmakla asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden, yararlanması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının TİS hükümlerine dayalı alacak isteklerinin reddi gerekir.", Y9HD., 24.1.2005, 30506/1232, Çimento İşveren, Mart 2005, 49-50. Aynı doğrultuda, Y9HD., 25.3.2004, 16528/5827, www.kazanci.com (28.6.2008); YHGK., 14.11.2001, 9-711/820, Çimento İşveren, Temmuz 2002, 54-60.

[66] AYM., 18.12.2016, E. 2016/2, K.2016/198, RG.18..1.2017/29952.

[67] **Çelik**, Uygulama Alanı, 140; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 68; **Reisoğlu**, Şerh, 149, 150; Abdullah **Berksun**/İbrahim **Eşmelioğlu**, Açıklamalı- Gerekçeli- İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, 160; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 125.

leşmesi hükümleri saklıdır". Böylece, toplu iş sözleşmesi ile bu konularda üyeler yararına ayrım yapılabileceği ve sözleşmenin parasal hükümlerinden sadece üyelerin yararlanacağı açıktır. Buna karşılık, diğer çalışma koşullarına ve bu arada çalışma süresi, yıllık ücretli izin süreleri gibi hükümler ile çalıştırmaya son vermeye dair toplu iş sözleşmesi hükümlerinin taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanması gerekir (... İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 27. Bası. İstanbul. s: 608). İş güvencesi hükümleri çalışma koşulları ve çalıştırmaya son vermeye ilişkindir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde, işyerinde sendika üyesi olsun veya olmasın tüm işçilere uygulanması gerekir. Nitekim somut uyuşmazlıkta, davalının davacının iş sözleşmesini feshederken fesih ile ilgili disiplin soruşturmasını sözleşme hükümlerine göre yaptığı ve sözleşme hükümlerini sendika üyesi olmayan işçiye de uyguladığı sabittir. O halde davacı hakkında toplu iş sözleşme ile kabul edilen iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı davalı işverenin de kabulü gerekir."[68].

İşveren, tek taraflı olarak toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerinden diğer işçileri yararlandıramaz. İşverenin sendika üyesi olmayan işçileri yanlışlıkla toplu iş sözleşmesinden yararlandırması halinde bundan dönebilir ve yaptığı ödemeleri TBK 78'deki sebepsiz zenginleşme kuralları gereği isteyebilir. Ancak işverenin bilerek sendika üyesi olmayan işçileri toplu iş sözleşmesindeki hakları diğer işçilere sağlaması, işçi için kazanılmış haktır ve işveren bundan dönemez[69].

Yargıtay kararına konu olan bir olayda sendika üyesi olmayan ve taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı da ödemeyen bir işçi, işverenin toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmayan güvenlik görevlilerini de yararlandırdığı gerekçesiyle hak talebinde bulunmuştur. İşveren sendika üyesi olmayan güvenlik görevlilerine ödemenin sehven yapıldığını ileri sürmüştür. Yargıtay, sendika üyesi olmayan güvenlik görevlilerinin sendikal haklardan yararlanması yönünde bir işyeri uygulaması olup olmadığının araştırılmasını ve böyle bir uygulama varsa işverenin eşit işlem borcu nedeniyle davacının da bu alacaklara hak kazandığının kabul edilmesi gerektiğini hüküm altına almıştır:

"Somut olayda davacının davaya konu dönem boyunca sendika üyesi olmadığı sabittir. Ancak, davacı dava dilekçesinde davalı kurumun sendika üyesi olmayan güvenlik görevlilerine de sendikal hakların verildiğini iddia etmiş, davalı kurum bu konuda verdiği cevapta bu hususu "sehven ödeme yapıl-

---

[68] Y9HD., 14.6.2016, 13363/14311, www.kazanci.com (28.11.2018).

[69] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 77; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 76; Hakan **Keser**, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı ve Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşverence İşçinin Haksız Olarak Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması, Çimento İşveren, Eylül 1995, 15; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri 450. Yazara göre işverenin sözleşmeye ve kanuna aykırı davranarak, toplu iş sözleşmesindeki haklardan yararlanma imkânı bulunmayan işçilere hata sonucu toplu iş sözleşmesini uygulamış olması ve sonradan bunun farkına varması halinde bu uygulamadan vazgeçebilir. Böylece işveren tarafından istenmeyerek yapılmış bir uygulama, işçi için çalışma şartı oluşturmayacağı gibi kazanılmış hak da sayılmayacaktır. Yargıtay'ın kararları da aynı yöndedir: "... Davacının ücretinin, önceki yıllarda toplu iş sözleşmelerinde belirlenen oranlarca artırılmış olması, 2010 yılından sonra da toplu iş sözleşmelerinde belirlenen oranlarda artış yapılması gerektiğini göstermez. Taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmaması halinde, ücret artış oranlarının belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığından bu hususta bir işyeri uygulamasının oluştuğu da kabul edilemez.", Y22HD., 4.6.2013, 24089/13504, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1206.

mıştır" diyerek tevilli olarak kabul etmiştir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, sendika üyesi olmayan güvenlik görevlilerinin sendikal haklardan yararlandırılması yönünde bir işyeri uygulaması olup olmadığını araştırarak, böyle bir uygulama varsa işvereni eşit işlem borcu nedeniyle davacının da bu alacaklara hak kazandığını kabul ederek yeni bir hüküm kurmaktır."[70].

İşverenin, taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçiyi veya işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırdığından söz edilebilmesi için, haklı bir neden olmaksızın, bu işçilere toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bazılarını ya da tümünü vermesi veya söz konusu hakların üstünde hak ve çıkarlar sağlaması gerekir[71]. Örneğin, işçinin başarılı çalışması, liyakati, yaşı, kıdemi, kabiliyet ve deneyimi gibi kıstaslar göz önüne alınarak toplu iş sözleşmesi üstünde bir ücret uygulanabilir. Ancak bu uygulamanın toplu bir nitelik arz etmemesi, sendikayı gereksiz kılma amacı taşımaması ve farklı durum ve kabiliyetteki işçilere tanınmış olması gerekir[72].

İşverenin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma isteğinde bulunmayan işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırması halinde, sendika, bu nedenle elde edemediği dayanışma aidatını, işverenden tazminat olarak isteyebilir[73].

Ayrıca işverenin bu işçilere tek taraflı olarak sağladığı çıkarı, taraf işçi sendikası üyelerine veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunan işçilere de sağlamaması durumunda, işverenin söz konusu davranışı, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder (STİSK.25/3). Kısaca, toplu iş sözleşmesindeki hakların veya daha çoğunun sendikasız işçilere tanınması, o işçi için bir hak oluşturur. Sendikasız veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılıyor sayılmaları için, toplu iş sözleşmelerinin tüm hükümlerinden veya hiç değilse, önemli hükümlerinden yararlandırılmış bulunmaları gerekir[74].

Eğer sendikasız veya başka bir sendikanın üyesi olan işçi, toplu iş sözleşmesinin sadece münferit bir veya birkaç hükmünden, örneğin salt ücret zammından yararlandırılmışsa, o zaman toplu iş sözleşmesinden yararlandırma değil de, belki sendikalı/sendikasız işçi arasında ayrım yapma, yani sendikasız işçi lehine ama sendikalı işçiler aleyhine ve sonuçta STİSK.25/2 hükmüne aykırı davranma söz konusu olur. Yargıtay'ın bazı kararlarında ise toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinin değil, sadece bazı

---

[70] Y7HD., 8.2.2016, 2543/2024.

[71] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 951 vd; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 450; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 616. **Şahlanan**'a göre, "işyerinde sendikaya üye olmayan işçilere sağlanacak menfaatler aynı pozisyonda bulunan sendika üyelerine toplu sözleşme ile sağlananların bütün olarak önemli ölçüde altında ise ve daha da önemlisi bu uygulama işyerinde sendikayı güçsüzleştirmek, sendikasızlığı özendirmek gibi kötü niyetli bir uygulama olarak yapılmıyorsa bu uygulama 2822 sayılı Kanunun 9. maddesine aykırılık olarak değerlendirilmemelidir. Bu yorum tarzı, sendika özgürlüğü ve toplu sözleşmeden yararlanmaya ilişkin yasal sistemin amacına da uygun düşer.". Bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23, 142.

[72] **Tuncay/Savaş Kutsal**, 246; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 952; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 450; **Tunçomağ/Centel**, 377.

[73] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 77; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 77; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 153; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 951; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 645; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 451.

[74] **Tunçomağ/Centel**, 377.

hükümlerinin uygulandığından bahisle haksız bir yararlandırma olmadığı sonucuna varılmaktadır[75].

İşverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden taraf işçi sendikası üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmayan işçileri toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlandırması halinde, taraf işçi sendikasına üye işçiler ve dayanışma aidatı ödeyen işçiler, STİSK.25/4'de öngörülen ve işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere belirlenecek sendikal tazminatı isteyebilme hakkına sahip olurlar[76]. Zira işverenin bu uygulaması, sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında bir ayrımcılık teşkil eder.

4- Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (STİSK.37/1)[77]. İşverenin değişmesi halinde, toplu iş sözleşmesi ile bağlılık yeni işverene geçer[78].

6356 sayılı Kanun söz konusu hüküm ile toplu iş sözleşmesinin meydana getirilmesinde işverenin şahsını esas almadığını ortaya koymuştur[79]. Maddede yer alan *işverenin değişmesi* ifadesinin geniş yorumlanması ve işyerinin el değiştirmesinin ölüm, miras veya işveren şirketse katılma, birleşme, tür değiştirme ya da özelleştirme gibi çeşitli yollarla olabileceği kabul edilmelidir[80].

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanunda yer almayan bir düzenlemeye yer vermiştir. İşyerini devralan işverenin işyerinde veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi var olup olmamasına göre toplu iş sözleşmesi ya toplu iş sözleşmesi hükmü ya da iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir.

---

75 "Davalı işverenin toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini üye olmayan ve dayanışma aidatı dilekçesi vermemiş olan işçilere de uygulaması halinde resen dayanışma aidatı kesilerek ödenmesi gerektiği şeklindeki görüşünü benimsemek mümkün değildir. Dayanışma aidatının işçinin ücretinden kesilmesi gerektiği dikkate alınırsa, işçinin talebi olmaksızın işverenin böyle bir uygulamaya gidemeyeceği de ortadadır. Öte yandan davalı işveren toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerini de uygulamış değildir. Böyle bir durumda işçilerin dayanışma aidatı kesilmesi yönünde sözlü muvafakatinden de söz edilemez." Y9HD., 4.3.2003, 16415/2828, karar metni ve incelemesi için bkz. **Tankut Centel**. Taraf Sendikanın Üyesi Olmayan İşçilere İşverenin Toplu İş Sözleşmesini Uygulaması. Tekstil İşveren, Mayıs 2003. 36 vd.

76 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 77; **Tunçomağ**, 417; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 77; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 247; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 616-617. **Ekmekçi**'ye göre, "İşveren üye olmayanlara toplu iş sözleşmesiyle eşit düzeyde değil ve fakat daha üstün haklar sağlamışsa, bu kez üye olan işçiler 6356 md. 25'de düzenlenen eşit davranma yükümü çerçevesinde, kendilerinin de üye olmayan işçiler düzeyine çıkarılmalarını, eğer çıkarılmazlarsa aynı maddede yer alan bir yıllık ücretlerinden az olmamak üzere sendikal tazminat talep edebilirler." Toplu İş Hukuku, 318. Görüşümüze göre, sendikaya üye olan işçilerin sendikal tazminat isteyebilmeleri için işverenin diğer işçilere sağladığı hakların toplu iş sözleşmelerinin üzerinde olmasına gerek yoktur. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilere işverenin sağladığı ve objektif bir dayanağa sahip olmayan her hak, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin aleyhinde yaratılmış bir ayrımdır.

77 Ali **Güzel**/Deniz **Ugan Çatalkaya**. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 147 vd.

78 "... 2822 sayılı Yasanın 8inci maddesinde işverenin değişmesi uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Bu ilkeye göre işyerinin değişik işverenlere geçmesi halinde davacı eğer Avcılar Belediyesi ile bu işyeri için yapılan Toplu İş Sözeşmesinde taraf işçi sendikasına üye olmadığı halde, sözleşmenin imzalanmasından sonra dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanıyorsa, sözü edilen sözleşmenin süresi içinde veya süresinden sonra hizmet akdi olarak normatif hükümlerinden yararlanmaya devam eder.", Y9HD., 24.9.1987, 7687/8467, Kamu- İş, Ekim 1987, 24. Aynı yönde, Y9HD., 29.6.1990, 7495/8051, Türk Kamu-Sen D., Haziran 1990, 29.

79 **Aktay**, Toplu İş Sözleşmesi, 129.

80 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 299; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 486.

Buna göre, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi olan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder[81].

Devralan işverenin işyeri veya işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü[82] olarak devam eder (STİSK.38/1).

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girer (STİSK.38/2).

5- Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulama alanı, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri, işyerleri veya işletmeyi ifade eder. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesinin yürürlük alanını, toplu iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile belirlerler. Ancak yetki belgesinde yer almayan işyeri, işyerleri veya işletmenin toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına dâhil edilebilmesi mümkün değildir[83].

Toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle uygulama alanı içinde bulunan bir işyerinin bir başka yere nakledilmesi, bu işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına engel olmaz. Çünkü toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, işyerine ilişkindir. Bu işyerinin bulunduğu mekânın önemi yoktur. Önemli olan husus, işyerinin faaliyet alanının ve işçinin kişisel bağımlılığının devam etmesidir[84].

Yargıtay bir kararında şu ifadeye yer vermiştir:

"Bir toplu iş sözleşmesi işyerinde çalışan işçiler için yapılır. Nitelik değiştirilmeksizin işyerinin başka bir mahale veya adrese nakledilmiş olması yetki alınmış o işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemez."[85].

---

81 Öğretide, bu düzenleme ile iş sözleşmesi hükmü haline gelen çalışma koşullarında İşK.22'ye uyularak değişiklik yapılabileceği ve bunun yeterli koruma sağlamadığı gerekçesiyle eleştirilmekte ve AB 2001/23 sayılı Yönergede düzenlendiği şekilde devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak en az bir yıl süreyle işçi aleyhine değiştirilememesi veya toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sürmesi ve bu sürenin devralan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesi ile sınırlı olması gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. **Alpagut**, Normlara Uyum, 33.

82 **Aktay**'a göre, "Bu fıkra değişen işverene rağmen toplu iş sözleşmesinin varlığını sürdürmesi olarak değil, toplu iş sözleşmesi gibi devam edeceği anlamına gelmektedir. Kanun koyucunun iradesinin de bu olduğu kabul edilebilir. Bunun sebebi işverenin değişmesi sebebiyle toplu iş sözeşmesi taraflarından birinin ortadan kalkmasıdır." Toplu İş Hukuku, 319-320. Hükmün eleştirisi için bkz. Nuri **Çelik**. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları. Legal İHSGHD., 2014/11, 11; **Alpagut**. Normlara Uyum, 35; Talat **Canbolat**. 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Semineri, İstanbul 2013, 74-75.

83 **Tuncay/Savaş Kutsal**. 282; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 302-303.

84 A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi (Y9HD., 13.7.1987, 7421/7183), Çimento İşveren, Mart 1989, 16; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 956; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 302-303; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 259.

85 Y9HD., 13.7.1987, 7421/7183, Çimento İşveren, Mart 1989, 14, 15.

OLAY 39

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TEŞMİLİ

OLAY

Cumhurbaşkanlığının aşağıdaki teşmil kararı Resmi Gazete'de yayımlamıştır:

"A İşçileri Sendikası ile I arasında sağlık işkolunda akdedilen toplu iş sözleşmesinin, Yüksek Hakem Kurulu'nun 23.9.2018 tarihli ve Esas 2018/158, Karar 2018/167 sayılı görüşü de dikkate alınarak, ekte adı yazılı aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerine ilişikte belirtilen karar çerçevesinde 1.8.2017 tarihinden 31.7.2019 tarihine kadar geçerli olmak üzere teşmili; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 30.9.2018 tarihli ve 13908 sayılı yazısı üzerine, 6356 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesine göre, Cumhurbaşkanınca 10.10.2018 tarihinde kararlaştırılmıştır."[1]

SORULAR

1- Yukarıdaki teşmil kararını kanuni koşulları açısından değerlendiriniz.

2- Teşmil kararnamesinin kapsamına, o işkolunda kurulu ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinden bir kısmını alması uygun mudur?

3- Teşmil kararnamesine ekli listede yer alan ve aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerinden birisi için işçi sendikasının yetki tespiti amacıyla Bakanlığa başvuruda bulunmuş, ancak henüz yetki belgesi alamamış olması teşmili engeller mi?

4- Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde yer alan tüm hükümler, teşmil kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçiler hakkında uygulanabilir mi?

5- Teşmil kapsamında bulunan bir işyeri için işçi sendikasının yetki tespiti için 25.6.2019 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurması mümkün müdür?

6- Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin, 31.7.2019 tarihinden sonra teşmil edilen işyerleri açısından hükümleri nelerdir?

7- Söz konusu toplu iş sözleşmesinden, teşmil edilen işyerinde çalışan işçilerin yararlanabilmesi için, dayanışma aidatı ödemeleri gerekli midir?

8- Cumhurbaşkanının 10.10.2018 tarihli kararnamesi ile teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin 1.8.2017 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceğini karara bağlaması yerinde midir?

---

[1] Örnek karar, Bakanlar Kurulunun 19 Ekim 1991 tarih ve 21026 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan teşmil kararından kurgulanmıştır.

CEVAPLAR

1- Teşmil, yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi olarak uygulama alanının, Cumhurbaşkanı kararıyla sözleşme dışında kalan aynı işkolundaki işyerlerinin tamamında veya bir kısmında çalışan işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmesidir[2].

Teşmilin amacı, "aynı işkolunda, toplu iş sözleşmesiz işyeri kalmamasını sağlayarak bir yandan sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işçilerin çalışma şartlarını düzenlemek ve o işkolunda çalışan işçileri çalışma şartları bakımından mümkün mertebe benzer düzene kavuşturmak diğer yandan toplu iş sözleşmesi ile bağlı işverenlerle, bir sözleşmeye bağlı olmayan işverenler arasındaki haksız rekabeti önlemeye çalışmaktır"[3].

Teşmilin koşulları şunlardır:

a) Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip olan sendika tarafından ve kanuna uygun olarak yapılmış olması gerekir (STİSK.40/1). Kanun ayrıca teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin belirli sayıda işçiyi kapsamasını aramamış ve bu sendikanın taraf olduğu hangi sözleşmenin teşmil edileceğini, Cumhurbaşkanının takdirine bırakmıştır[4].

Cumhurbaşkanın bir toplu iş sözleşmesini, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerinin tümüne veya bir kısmına teşmil edebilmesi için, sözleşmenin halen yürürlükte olması gerekir[5]. Ayrıca bu sözleşmenin işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi olması yahut sözleşmenin tarafların karşılıklı iradeleri ile veya Yüksek Hakem Kurulu tarafından yürürlüğe konulmuş olmasının bir önemi yoktur[6].

İşkolundaki işçi sendikalarından hangisinin en çok üyeye sahip olduğu hususu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılan istatistikler ile belirlenir.

---

[2] Geniş bilgi için bkz. Melda **Sur**, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, 108-110; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 183 vd.; İbrahim **Subaşı**, Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, 438 vd.; İbrahim **Subaşı**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 209 vd.; İlknur **Kalkış**, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Ankara 1993; Berrin **Ergin**, Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlarından Biri Olarak Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, 107 vd.; Nusret **Ekin**, Türk Toplu Pazarlık Düzeninde Teşmil ve Uygulamadan Doğan Sorunlar, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel Sorunları, Ankara 1993, 299 vd.; Murat **Kandemir**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, GSÜHFD., Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, 625 vd.; Murat **Demircioğlu**, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15, 120 vd.; Müjdat **Şakar**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler, MÜHFAD, Prof.Dr. Ali Güzelle Armağan, İstanbul 2010, 739 vd. Teşmil müessesesinin temelinde Anayasa aykırı olduğu görüşü için bkz. **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 323.

[3] A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi (Danıştay İdari Dava Daireler Genel Kurulu, YD. İtiraz No:1992/8), Çimento İşveren, Mayıs 1992, 28; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 288; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 460; **Tuncay Savaş Kutsal**, 299; **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 213; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 204.

[4] **Sur**, Toplu İlişkiler, 363; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 81; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 105; **Reisoğlu**, Şerh, 162; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 158; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 205; **Demircioğlu**, Teşmil, 120-121.

[5] **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 79; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 159; **Tuncay**, Karar İncelemesi, 29.

[6] **Esener**, 502; **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 79; **Reisoğlu**, Şerh, 162; **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 227; **Demircioğlu**, Teşmil, 125.

b) Cumhurbaşkanı tarafından teşmil kararı alınabilmesi için, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın talepte bulunması gerekir. Görüleceği üzere işçi veya bir grup işçinin böyle bir talep hakkı yoktur[7]. Cumhurbaşkanının da kendiliğinden teşmil kararı alması mümkün değildir.[8].

c) Teşmil kararının kapsamına girecek işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmamalıdır.

d) Teşmil kararı alınabilmesi için Yüksek Hakem Kurulunun görüşünün alınması gerekir. Yüksek Hakem Kurulu, görüşünü *on beş gün* içinde vermek zorundadır (STİSK.40/1). Yüksek Hakem Kurulunun bu süre içerisinde görüş bildirmemesi halinde, Cumhurbaşkanın teşmil kararı alabileceğini kabul etmek gerekir[9]. Yüksek Hakem Kurulunun kararı istişari olup, Cumhurbaşkanını bağlayıcı nitelikte değildir[10].

Olayda belirtilen teşmil kararnamesi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının talebi üzerine ve Yüksek Hakem Kurulunun da görüşü alınarak, Cumhurbaşkanı tarafından kabul edilmiştir. Teşmil kararnamesine ekli listede yer alan işyerlerinde yürürlükte toplu iş sözleşmesinin bulunmaması ve Türkiye Sağlık İşçileri Sendikasının, sağlık işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikası olması kaydıyla, kararname Kanunda öngörülen koşullara uygundur.

2- Yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi üzerine, Cumhurbaşkanı tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak toplu iş sözleşmesinin, o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmiline karar verebilir (STİSK.40/1)[11]. Bir diğer ifade ile Cumhurbaşkanı, o işkolunda kurulu olan ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan tüm işyerlerini, teşmil kapsamına alması zorunlu değildir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır (STİSK.40/2). Açıklanan bu gerekçede, kamu çıkarının ön planda tutulması gerekir[12]. Toplu iş sözleşmesinin getireceği

---

7 **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 295.

8 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 272. Yazarlara göre talebe rağmen Bakanlar Kurulu (Cumhurbaşkanı) teşmile karar vermez ya da talebi reddederse kanunda açıklık olmamakla birlikte kararın kendisi gibi reddi ya da cevap vermeme de şartları varsa Danıştay'ın yargısal denetimine konu olabilir.

9 **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 296; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 461; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 636.

10 **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 503; **Reisoğlu**, Şerh, 163; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmeleri, 160; Müjdat **Sakar**, Son Teşmil Kararları Hakkında Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.4, Ekim- Aralık 1991, 591; **Tuncay**, Karar İncelemesi, 30; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 187; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 461. **Subaşı**'na göre, teşmil kararnamesinin Yüksek Hakem Kurulunun görüşüne ters düşecek şekilde oluşturulması ve ilgililerin idari yargı yoluna başvurması halinde kararnamenin iptali sonucu doğurabilir. Bkz. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 228.

11 **Ekmekçi**'ye göre Cumhurbaşkanı toplu iş sözleşmesinde zorunlu değişiklikleri yaparken teşmile konu toplu iş sözleşmesinden farklı bir toplu iş sözleşmesi ortaya çıkaramaz. Örneğin Cumhurbaşkanı teşmile konu toplu iş sözleşmesindeki ikramiye miktarını artırarak teşkil kararı alamaz. Zorunlu değişikliklerle ifade olunan, mevcut toplu iş sözeşmesini teşmil yapılacak işyerine uydurmak için zorunlu bulunan değişikliklerdir. Bu değişiklik gerekliliği işyerinin konumundan, bölgesel farklılıklardan ve sair bazı hususlardan kaynaklanabilir. Bkz. Toplu İş Hukuku, 325. Ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 949.

12 **Sur**, Toplu İlişkiler, 364; **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 226; **Demircioğlu**, Teşmil, 125; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 161; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 298. Karşı görüş için bkz. **Tuncay**, Karar İncelemesi, 30. Yazara göre, "... toplu iş sözleşmesi ile bağlı işveren ve işçilerin İsviçre hukuk uygulamasında işaret edildiği gibi bir teşmil kararına objektif ihtiyaçları bulunduğunun ya da teşmil yapılmadığı sürece bundan zarar gördüklerinin veya göreceklerinin ispatlanması gerekli ve yeterlidir. Teşmilde ön planda ka-

mali yükü kaldıramayacak bazı küçük işyerlerinin teşmilin kapsamı dışında tutulması örnek gösterilebilir.

3- Bir işyeri açısından yetki için başvuru yapılmışsa, yetki meselesi çözülünceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamayacağı hükme bağlanmıştır (STİSK.40/6). Kanun koyucu, böylelikle, işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunmamakla birlikte, yetki almak için başvurmuş ya da yetki almış sendikaların Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi yapma hakkının, teşmil ile ortadan kaldırılmasını engellemeyi amaçlamıştır[13]. Yine kanuni grev veya lokavt uygulanan işyerleri için de teşmil kararı alınamayacağı söylenmelidir.

4- Cumhurbaşkanı, sadece toplu iş sözleşmesinin düzenleyici (normatif) hükümlerini teşmil edebilir. Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen bölümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez (STİSK.40/5). Bir diğer ifade ile toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümünün teşmil edilebilmesi mümkün değildir. Zira toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü, sadece sözleşmenin tarafları arasında hüküm ifade eder.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, teşmil uygulanan işyerinde taraf haline gelmez. Toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya uygulanması gereken kurallara ilişkin hükümler teşmil edilemez. Bu nedenle işçi sendikası teşmilin uygulandığı işyerinde işyeri sendika temsilcisi atayamaz, işçi sendikası temsilcilerinin yer alacağı disiplin kurulları oluşturulamaz ve işverenden üyelik aidatı kesintisi yapmasını isteyemez[14].

5- Cumhurbaşkanının teşmil kararı üzerine, teşmil edilen toplu iş sözleşmesi, teşmil kapsamına giren işyerinde uygulama alanı bulur. 2822 sayılı eski Kanuna göre teşmil kararı ortadan kalkıncaya kadar, bu işyerleri için yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün değildi. Teşmil kapsamında bulunan işyerleri açısından, yeni toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki başvurusu ancak, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasından önceki yüz yirmi gün içinde yapılabiliyordu. 6356 sayılı Kanunda yapılan düzenleme ile artık yeni toplu iş sözleşmesi yetkisi için teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasını beklemeye gerek yoktur. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir. Yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde ise teşmil edilen toplu iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir (STİSK.40/7)[15]. Bu noktada belirtmek gerekir ki, teşmil yetki başvurusu veya yetki belgesi alınması ile değil toplu iş sözleşmesinin yapılması

---

munun yararı değil, toplu iş sözleşmesinin taraflarının ve aynı işkolundaki diğer işçilerin çıkarları gözetilir.".

[13] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 634; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 160; **Tuncay**, Karar İncelemesi, 28; **Tuncay/Savaş/Kutsal**, 271.

[14] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 327.

[15] Hüküm ile teşmil serbest toplu pazarlığın önünde bir engel olmaktan çıkmaktadır. Bkz. **Sur**, Normlara Uyum, 344; **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 226.

halinde sona erecektir. Dolayısıyla teşmil kapsamında olan bir işyeri açısından toplu iş sözleşmesi yapılması halinde, söz konusu toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak yürürlüğünün kararlaştırılması mümkün değildir[16].

Olayda teşmil edilen toplu iş sözleşmesi süresinin hangi tarihte sona ereceğinin, bir önemi yoktur. Yeni toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusu, her zaman yapılabileceğinden, işçi sendikasının 25.6.2014 tarihinde yetki tespiti için, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakarlığı'na başvurması hukuka aykırı değildir.

6- Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması ile teşmil kararı ortadan kalkar (STİSK.40/3). Bu durumda süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri, yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder[17]. Teşmil kararı ayrıca, Cumhurbaşkanı tarafından gerekli görüldüğü takdirde gerekçesi de, açıklanarak yürürlükten kaldırılabilir (STİSK.40/4). Teşmil kararının Cumhurbaşkanı tarafından kaldırılması halinde ise, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmez[18]. Yargıtay ise böyle bir ayrıma gitmeden, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil edilen hükümlerin tüm etkilerini yitirdiğini kabul etmiştir[19].

7- 6356 sayılı Kanunda teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden, teşmil kapsamında çalışan işçilerin yararlanabilmesi için dayanışma aidatı ödenmesinin gerektiğine ilişkin bir hüküm yoktur. Bu nedenle işçilerin teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için dayanışma aidatı ödemeleri gerekli değildir[20].

Teşmil uygulanan işyerinde işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, taleplerine veya toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasına üye olmalarına bağlı değildir[21].

Cumhurbaşkanı kararı ile teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin, teşmil kapsamındaki işyeri ya da işyerlerinde uygulanabilmesi için toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikasının onayı da aranmaz.

8- 2822 sayılı Kanunda, geçmişe etkili olacak biçimde, teşmil kararı alıp alamayacağına ilişkin olarak herhangi bir hüküm yoktu. Bu hususta öğretide de görüş birliği bulunmamaktaydı[22] [23].

---

16 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 638; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 327.

17 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 119; **Sur**, Toplu İlişkiler, 367; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 301; **Demircioğlu**, Teşmil, 126.

18 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 108; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 164; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 302; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 682; **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 233; **Sur**, Toplu İlişkiler, 367; **Demircioğlu**, Teşmil, 127.

19 Y9HD., 30.4.2001, 3922/7383, Çimento İşveren, Temmuz 2001, 33; Y9HD., 3.5.2004, 22885/10444, Çalışma ve Toplum, 2005/1, 223-224. Ayrıca bkz. M. Fatih **Uşan**, Teşmil Edilen Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Var Mıdır?, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 631-639.

20 **Aktay**, Toplu İş Sözleşmeleri, 83; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 108; **Reisoğlu**, Şerh, 164; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 164; **Tuncay**, Karar İncelemesi, 30; **Aktay/Arıcı Senyen-Kaplan**, 505; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 300; **Demircioğlu**, Teşmil, 126; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 327. Aksi yönde **Subaşı**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, 232.

21 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 327.

6356 sayılı Kanunda getirilen bir hükümle bu konudaki tartışmalara son vermiştir. Buna göre; teşmil kararı yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (STİSK.40/2).

Teşmil kararında herhangi bir tarih yazılmamışsa, yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girdiği kabul edilebilir[24].

---

[22] 2822 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin görüşler için bkz. **Şakar**, Teşmil, 592, 593. Aynı görüş için bkz. **Tuncay**, Karar İncelemesi, 31; **Esener**, 505; **Şahlanan**, Toplu İş Sözeşmesi, 163; **Subaşı**, Teşmil, 452; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 190; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 950-951; **Aktay Arıcı Senyen-Kaplan**, 499; **Tuncay Savaş Kutsal**, 277; **Münir Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Tevfik Okyay Kabakçıoğlu Anısına Armağan, İstanbul 1974, 51; **Sur**, Toplu İlişkiler, 365, dn.326.

[23] "... teşmili, 2822 sayılı Yasanın 11 nci maddesinde yazılı usul ve esaslara uygunluk taşımakta ise de; bu teşmil kararının 10, 13, 17, 26 ncı maddelerinin yayımı tarihinde diğer maddelerin 1.1.1991 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe gireceği ve 31.12.1992 tarihine kadar uygulanacağını hükme bağlayan kararın 30 uncu maddesi, anılan Yasada ifade edilen, teşmilin "zorunlu değişiklikler yapılarak" uygulanacağına dair hükmüne uygun bulunmamaktadır. Diğer yandan; Kararın 17.10.1991 günlü Resmi Gazetede yayımı tarihinden itibaren yaklaşık 10 ay gibi uzun bir süre geriye dönerek 1.1.1991 tarihinden geçerli olarak yürürlüğe konulması, mali haklar yönünden işyerlerini öngörmedikleri ağır bir yük altında bırakacaktır ki, bu durum, idare hukukunda yer alan "idari istikrar prensibi"ne açıkça aykırılık taşımaktadır.", Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, 31.1.1992, İtiraz No:1992/8, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.2, Nisan-Haziran 1992, 271-274.

[24] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 326.

OLAY 40

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE KONULAMAYACAK HÜKÜMLER
KAZANILMIŞ HAK
ÖZEL HAKEM
YARARLILIK İLKESİ

OLAY

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri şu şekildedir:

Madde 10: İşçilere Ocak, Mart, Mayıs, Temmuz, Eylül ve Kasım aylarında otuz günlük ücretleri tutarınca ikramiye ödenir.

Madde 11: Ücretlerin gecikmeli olarak ödenmesi halinde, geciken her gün için %1 artırım yapılır.

Madde 12: İş sözleşmesi kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona eren işçilere, her yıl için, kırk günlük ücreti tutarınca kıdem tazminatı ödenir.

Madde 13: Kıdem tazminatından yararlanma hakkı olmadan kendi isteğiyle işten ayrılan işçilere her iş yılı için otuz günlük ücret tutarında vefa tazminatı ödenir.

Madde 14: İşçinin her ay yirmi bir saat fazla çalışması ücretine dâhildir.

Madde 15: Kanuni grev döneminde çalışmayan işçilere, bu döneme ilişkin ücretlerinin dörtte biri toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren on beş gün içinde ödenir.

Madde 20: Önceki toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ve her ay üç yüz TL olarak ödenen yakacak yardımı kaldırılmıştır.

Madde 30: Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren işyerinde çalışan erkek işçilerin ücretleri % 75 oranında, kadın işçilerin ücretleri % 65 oranında artırılmıştır. Bunun yanı sıra bölüm şefi statüsünde çalışanların ücretlerine % 15, usta statüsünde çalışanların ücretlerine % 10 ilave artış yapılacaktır.

Madde 31: Bu sözleşme ile işçi ücretlerinde meydana gelen artış nedeniyle, işveren tarafından işçilere ödenmesi gereken geçmiş aylara ilişkin ücret farklarının üçte biri işveren tarafından sendikaya "Toplu İş Sözleşmesi Aidatı" olarak yatırılacak, kalan üçte ikisi işçilere ödenecektir.

Madde 32: Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin ücretlerinden her ay 50 TL. kesinti yapılır ve A Spor Kulübüne aidat olarak işverence yatırılır.

Madde 34: Genel müdür yardımcıları, işletme müdürü, muhasebe müdürü, teknik işler müdürü bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.

Madde 36: Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenir.

Madde 37: Gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçinin iş sözleşmesi tutukluluk halinin otuz günden fazla sürmesi halinde feshedilmiş sayılır. Tutukluluğun, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biriyle doksan gün içinde son bulması ve işçinin bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işçi işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.

Madde 40: İşyerindeki kıdemi ne olursa olsun, iş sözleşmelerinin fesih bildiriminde işçi on haftalık, işveren on iki haftalık bildirim süresine uymak zorundadırlar.

Madde 41: Bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde asgari ücretin yeniden tespit edilmesi halinde, yeniden belirlenen asgari ücretle, bir önceki kanuni asgari ücret arasındaki fark işçiye ek zam olarak ödenir.

Madde 42: İşverenin, aynı işkolunda yeni işyeri veya işyerleri açması halinde, bu işyerlerinde çalışan ve taraf işçi sendikasına üye olan işçiler de bu sözleşmeden yararlanırlar.

Madde 43: Emekliliğine üç yıl ve daha az süresi kalan işçiler işten çıkarılamazlar. Çıkarıldıkları takdirde hesaplanan kıdem tazminatı ik kat fazlasıyla ödenir.

Madde 44: Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce yapılan iş sözleşmelerinde günlük 150 TL ve üzerinde kararlaştırılmış olan ücretler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra 150 TL olarak uygulanır.

Madde 45: İşveren asıl işi bir bölümünü alt işverene devredemez.

Madde 46: İşçilerin İş Kanununun 18-21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için işyerinde otuz işçi çalışması ve işçinin altı aylık kıdeminin bulunması koşulu aranmaz.

Madde 47: Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihincen sonra ve imza tarihinden önce yaşlılık, malullük ve toptan ödeme almak amacıyla işyerinden ayrılmış olan işçiler de toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanırlar.

Bir başka işveren olan ve inşaat işkolunda faaliyet gösteren Kamu Kuruluşu K'nın tüzel kişiliğine bir kanun ile son verilmiş ve burada çalışan işçiler bulundukları il veya ilçelerin Belediyelerine nakledilmişlerdir. K'ya ait işyerinde tüzel kişiliğine son verilmeden önce bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteydi.

SORULAR

1- A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin 20, 41, 44 ve 46. maddeleri dışında kalan hükümlerini değerlendiriniz.

2- Toplu iş sözleşmesinin 40. madde hükmü, "iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından bildirimli feshi halinde bildirim süresi kırk sekiz haftadır" olsaydı vereceğiniz cevap değişir miydi?

3- İşyerinde çalışan işçiler, önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan ve her ay 300 TL olarak ödenen yakacak yardımının kazanılmış hak olduğunu ve bu nedenle ödenmesine devam edilmesi gerektiğini iddia etmektedirler. İşçilerin bu iddiaları yerinde midir?

4- İşyerinde çalışan A, toplu iş sözleşmesinde öngörülen giyecek yardımının kendisine ödenmediği gerekçesiyle, işverene karşı dava açmıştır. İşveren uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığını ve bu nedenle sözleşmenin 36. maddesinde öngörülen özel hakem yolu ile çözümlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. İşverenin bu iddiası yerinde midir?

5- Olayda belirtilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, ancak yeni toplu iş sözleşmesi yapılmadan önceki bir dönemde asgari ücrette yapılan artış nedeniyle, işçilerin ek zam isteyebilmeleri mümkün müdür?

6- Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu işyerinde çalışan B'nin iş sözleşmesinde her yıl için altmış günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceği kararlaştırılmıştır. B'nin iş sözleşmesi sona erdiğinde toplu iş sözleşmesindeki hükmü esas alarak her yıl için kırk günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödemiştir. İşverenin kıdem tazminatını hesaplarken, iş sözleşmesi yerine toplu iş sözleşmesindeki süreyi esas alması yerinde midir?

7- İşveren ile M arasında yapılan iş sözleşmesi ile M'nin günlük ücreti 180 TL olarak kararlaştırılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile birlikte işveren M'nin ücretini 150 TL. ye düşürmüştür. Ancak toplu iş sözleşmesi sağlanan diğer parasal haklarla birlikte M'nin aylık kazancı toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile birlikte artmıştır. M, iş sözleşmesindeki ücretinin toplu iş sözleşmesi ile düşürülemeyeceğini ileri sürmektedir. M'nin iddiasının haklı olup olmadığını tartışınız.

8- Toplu iş sözleşmesinin 46. madde hükmü, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler hakkında uygulanabilir mi?

9- Kamu kuruluşu K'da çalışan ve bir kanuni düzenleme ile belediyeye nakledilen işçiler eski işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilirler mi?

CEVAPLAR

1- Tarafların toplu iş sözleşmesinin içeriğini belirleme serbestileri, STİSK.33/5 ve diğer bazı kanunlarda yer alan hükümler ile sınırlandırılmıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa ve Kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (m.33/5). Bunun dışında diğer bazı kanunlarda toplu iş sözleşmelerine konulamayacak hükümlere ilişkin özel düzenlemeler bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerine, Anayasa ve kanunun emredici düzenlemelerine aykırı olarak hüküm konulamayacağına ilişkin STİSK.33/5 düzenlemesi, sadece kanunun mutlak emredici hükümlerine ilişkindir. Bu nedenle nispi emredici hükümlerin aksi kararlaştırılarak işçinin lehine düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verilebilir.

Toplu iş sözleşmelerine yukarıdaki esaslara aykırı olarak konulan hükümler geçersizdir[1].

Genel açıklamadan sonra, olayda belirtilen toplu iş sözleşmesi hükümlerini şu şekilde değerlendirebiliriz:

Madde 10: Bu hüküm ile yılda altı kez ve her seferinde otuz günlük ücret tutarınca ikramiye ödeneceği kararlaştırılmıştır. Tarafların toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile ikramiye sayısı ve miktarını belirleme serbestileri, 17.4.1981 tarih ve 2448 sayılı *"4.7.1956 Tarihli, 6772 Sayılı Kanuna Bir Fıkra Eklenmesi Hakkında Kanun"* ile sınırlandırılmıştır[2]. İşçilere her yıl ödenecek ikramiye sayısı en çok dört (münhasıran yeraltında çalışan işçiler için en çok beş) olabilir. Kanunda ayrıca ikramiye miktarı da sınırlandırılmıştır. Buna göre, işçilere ödenecek ikramiyelerin "her biri aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dâhil)" geçemez.

Bu nedenle olayda yer alan toplu iş sözleşmesinin 10. maddesi, 2448 sayılı Kanuna aykırıdır.

Madde 11: Ücretin zamanında ödenmemesi halinde geciken süre için ücretin artırımlı ödenmesine ilişkin hükümler geçerlidir. Ancak bu fazla ödemenin hukuki niteliği konusunda görüş birliği yoktur.

Bir görüşe göre, bu ödeme akdi temerrüt faizidir. Bu faiz ile ücretin gecikmesinden doğan zarar karşılanır[3].

Yargıtay ise söz konusu artırımın bir cezai şart olduğu görüşündedir:

> *"... ücret alacağının geç ödenmesi nedeniyle her gün için % 1 artırımlı olarak hüküm altına alınan miktar Yargıtay uygulamalarına göre cezai şart niteliğindedir. Bu nedenle Borçlar Kanununun 161/son maddesi dikkate alınarak uygun bir indirim yapılması gerekirken bu yönün üzerinde durulmamış olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir."*[4].

Madde 12: İş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren ve en az bir yıllık kıdemi bulunan işçiye, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince, her geçen tam yıl için işverence, otuz günlük ücreti tutarınca kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de, aynı oran üzerinden ödeme yapılır (1475 sayılı İşK.14/1). Kıdem tazminatının miktarı hesaplanırken esas alınan otuz günlük süre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin lehine değiştirilebilir (1475 sayılı İşK.14/12).

Bu nedenle, olayda belirtilen toplu iş sözleşmesinin 12. madde hükmü hukuka uygundur. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, artırılan süre ile hesaplanacak yıllık kıdem tazminatı miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir iş yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (1475 sayılı İşK.14/17).

---

1 **Sur**, Toplu İlişkiler, 259; **Oğuzman**, Yargıtay'ın 1985, 156; **Reisoğlu**, Şerh, 92; **Tuğ**, Toplu İş Sözleşmesi, 116; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 148.

2 **Ekonomi**, 135.

3 **Oğuzman**, Yargıtay'ın 1993 (Genel Görüşme), 50.

4 Y9HD., 17.4.1995, 1915/3136612, İşveren, Ekim 1995, 15, 16. Aynı doğrultuda, Y9HD., 4.2.1993, 12492/1308, İş ve Hayat Haziran-Temmuz 1993, 28.

Madde 13: İşçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesinin ilk koşulu, iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona ermiş olmasıdır. İşK.14 hükmü, 17.10.1980 tarih ve 2320 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra, mutlak emredici hale gelmişti. Bu nedenle, taraflar anlaşmak sureti ile kıdem tazminatı gerektirmeyen bir halde iş sözleşmesinin sona ermesinde de işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştıramazlardı[5]. Nitekim 1475 sayılı İşK.98/C, bu esaslara aykırı hareket edenler hakkında hapis ve para cezası öngörmüştü. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanununun 98. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Bu nedenle 1475 sayılı İş Kanununun 14. madde hükmü mutlak emredici niteliğini kaybetmiştir. Sonuç olarak işçinin kıdem tazminatına hak kazanamadığı sona erme hallerinde de işçiye kıdem tazminatı ödeneceği iş veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir[6].

Yargıtay da aynı görüştedir:

> *"Taraflar arasında davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran haller sayılmıştır. Hükmün nisbi emredici karakterine uygun olarak taraflarca istifanın, kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri olarak kararlaştırılmaması halinde işçinin haklı sebep bulunmaksızın iş sözleşmesini kendisinin feshetmesi yani istifa etmesi kıdem tazminatına hak kazandırmaz."*.

Madde 14: Ücretin fazla çalışma ücretini de kapsayacak şekilde kararlaştırılabileceği öğreti ve Yargıtay tarafından mümkün görülmektedir. Ancak, Kanunda fazla çalışma için öngörülen sınırın (iki yüz yetmiş saat) üzerinde belirlenecek sürede fazla çalışmanın asıl ücrete dâhil olduğu kararlaştırılamaz[8].

Yargıtay da bu görüştedir:

> *"Dosyada mevcut 30.11.2005 tarihli iş sözleşmesinin 10. maddesinde, "işçi işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı ve iş kanununda belirtilen fazla çalışma süreleri içindeki fazla çalışma sürelerinin aylık ücretine dâhil olduğunu peşinen kabul eder" düzenlemesinin bulunduğu görülmektedir. Sözleşmelerde fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olarak kabul edildiği durumlarda yıllık ikiyüzyetmiş saat yapılan fazla mesainin aylık ücret kapsamında olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda davacının yılda ikiyüzyetmiş saati aşan fazla çalışmasının bulunmadığı anlaşılmakla fazla mesai talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir."*[9].

---

5 Yargıtay 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, farklı isimlerle de olsa, niteliği itibarıyla kıdem tazminatı olan ödemeleri de bu esaslara göre değerlendirmekte, eğer işçi kıdem tazminatına hak kazanamamışsa, bu tip ödeme yapılmasını öngören sözleşme hükümlerini geçersiz saymaktaydı: "Bu düzenleme içeriğine göre "vefa tazminatı" adı altındaki tazminat, kıdem tazminatı niteliğindedir. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini doyurucu biçimde düzenlemiştir. İşçinin kendi isteği ile işten ayrılması yani istifa hali kıdem tazminatını gerektirecek bir fesih şekli olarak öngörülmemiştir... Toplu iş sözleşmesinin anılan maddesi İş Kanununun 14. maddesine açık biçimde aykırıdır." Y9HD., 19.6.1996, 3142/14072, İşveren, Ağustos 1996, 15. Yargıtay'ın aynı doğrultuda kararları için bkz. **Ulucan**, Yargıtay'ın 1996, 100, 101.

6 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 1179; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 667; **Süzek**, 737.

7 Y22HD., 10.9.2014, 16049/23462, www.kazanci.com (18.2.2019).

8 Muhittin **Astarlı**, Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerde Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008, 50; **Ekonomi**, 308; **Soyer**, Yargıtay'ın 1991, 25.

9 Y22HD., 08.06.2015, 10059/19879. Ayrıca bkz. Y9HD., 14.2.1991, 9547/1004, İş Hukuku Dergisi, C.1,

Madde 15: STİSK.67/3'e göre, "Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamaz. Toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz.". Görüldüğü üzere, STİSK.67/3 hükmü mutlak emredici niteliktedir ve aksinin kararlaştırılabilmesi mümkün değildir.

Bu nedenle, olayda belirtilen toplu iş sözleşmesinin 15. madde hükmü hukuka aykırıdır ve geçersizdir.

Madde 30: İşverenin eşit davranma borcunun mutlak uygulama alanına sahip olmadığı konulardan birisi, işçi ücretleridir. İşverenin, uzmanlık, kıdem, öğrenim durumu gibi nedenlerle işçilere farklı ücret ödemesi mümkündür. Ücret miktarının tespitinde işin ve işçinin niteliği esas alınır. Ancak bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimde çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı nedeniyle, farklı ücret verilemez (İşK.5/4,5).

Bu nedenle olayda aynı verimde çalışan kadın işçiler ile erkek işçilere farklı oranlarda zam uygulanması yerinde değildir. Belirli niteliğe sahip işçilere ise, farklı oranlarda ek zam verilmesi mümkündür.

Madde 31: Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (STİSK.18/2). İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse, yetki belgesi alan işçi sendikası aidatların işçilerin ücretlerinden kesilmesi için işverene yazılı talepte bulunabilir. İşveren aidatları kesmeye, kestiği aidatın türünü belirterek tutarı ile kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür (Aidatın Tahsili Hakkında Yönetmelik 9/2,3).

6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı Kanunun aksine sendika tüzüklerine üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınamayacağına ilişkin emredici bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi zammı, grev fonu veya dayanışma fonu aidatı gibi adlar altında, sendika üyesinden aidat alınması ve bunun işverence işçi ücretlerinden kesilmesi artık mümkündür[10]. Aynı bakış açısıyla söz konusu kesintilerin toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmasına da engel yoktur.

Açıkladığımız gerekçelerle, olayda yer alan toplu iş sözleşmesinin 31. maddesi ile toplu iş sözleşmesi aidatı olarak ayrı bir kesintinin yapılması mümkündür.

Madde 32: Bir kişinin bir spor kulübüne üye olması ve aidat ödemesi kişisel olarak karar vereceği bir konudur. Kişinin kulübe üye olması ile birlikte üyelik ilişkisi kurulur ve üye açısından üyelik aidatı ödeme yükümlülüğü doğar. Bu nedenle işçilerin

---

S.3. 462. Y9HD., 20.11.2007, 26362/34644, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücretinin İçerisinde Olduğunun Kararlaştırılması, Tekstil İşveren, Ağustos 2008, Hukuk Eki 26, 2, 3.

10 **Tuncay Savaş Kutsal**, 106; **Akyiğit**'e göre, "Getirilebilecek ek ödemenin, mutlaka sendikanın bir faaliyetiyle ilgili olması ve sendika tüzel kişiliğine yönelik bir ödeme olması gerektiği düşünülmelidir.", Toplu İş Hukuku, 295. Bununla birlikte, öğretide yer alan bir diğer görüşe göre aidat kesinti esasını (STİSK.18) ve kuruluşların gelirlerini (STİSK.28) düzenleyen hükümlerde üyelik ve dayanışma aidatlarına yer verilmiştir ve bu düzenleme karşısında sendikanın bunlar dışında aidat tahsil etmesi mümkün değildir. Bkz. **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 205.

spor kulübüne aidat ödeyeceklerine ilişkin bir hüküm toplu iş sözleşmesine konulamaz[11]. Yargıtay da bir olayda aynı yönde karar vermiştir:

> *"Toplu İş Sözleşmelerinin kesintiyi düzenleyen 44 üncü maddelerinde her ay işçi ücretlerinden Adanaspor için yapılacak spor kesintisi bakımından işçinin muvafakatının aranmayacağı düzenlemesi bulunmaktadır. 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nın 2 nci maddesi uyarınca sendikalar işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. İşçi sendikaları işverenle yaptıkları toplu iş sözleşmeleriyle çalışma karşılığı işçilerin hangi hak ve alacaklardan yararlanacağını düzenlerler. Öte yandan sendikalar toplu iş sözleşmesinden yararlanan üyesi olan işçilere sadece haklar sağlayabilir. Ona borç yükleyemez. Yine aynı Kanunun 23 üncü maddesine göre sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınacağına dair hükümler konulamaz. 2822 Sayılı Kanunun 5 inci maddesi ise toplu iş sözleşmelerine kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamayacağını amirdir. Bu yasa maddeleriyle getirilen kesin ve emredici düzenlemeler karşısında davalı belediyeyle sendika arasında akdedilen TİS'lerine konulan ve işçinin muvafakati alınmadan ücretinden spor kesintisi yapılacağına dair hüküm geçerli olmadığından davacının ücretinden yapılan spor kesintisinin iadesine dair talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır."*[12]

Madde 34: Uygulamada bir takım üst düzey yetkililer, işverenin onlara toplu iş sözleşmesinin üstünde haklar sağlayacağı düşüncesiyle, toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümle, sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakılmaktadırlar. Bu kişilere *kapsam dışı personel* adı verilmektedir[13].

Kapsam dışı personelin, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyesi olmalarının bir önemi bulunmamaktadır[14]. Başka bir ifade ile kapsam dışında bırakılan işçi taraf işçi sendikasının üyesi olabileceği gibi, sendikasız veya başka bir sendikaya üye olabilir. Bu işçilerin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilmeleri de mümkün değildir[15].

2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da kapsam dışı personel uygulamasını engelleyen bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte, bu uygulamanın yerindeliği öğretide tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, toplu iş sözleşmelerinde yer alan kapsam dışı personele ilişkin hüküm, 2822 sayılı eski Kanunda olduğu gibi (33/son), 6356 sayılı Kanunda (26/3) yer alan, sendikanın faaliyetlerinde üyeleri arasında eşitlik sağlanmasına ilişkin esasına ve Anayasanın tüm işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanıyan 53. maddesine aykırı olduğu için geçersizdir. Toplu iş sözleşmesi ile bazı kişilerin kapsam dışı bırakılabileceklerinin kabulü halinde, bu kişilerin ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapa-

---

11 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 173.

12 Y9HD., 15.3.2011, 34531/7096, www.legalbank.net (21.1.2019).

13 **Sur**, Toplu İlişkiler, 348; **Esener**, 481; **Tunçomağ**, 412; **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 203; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 149; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 307; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 277; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 312.

14 **Oğuzman**, Hukuki Yoncen, 78; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 149.

15 **Reisoğlu**, Şerh, 44; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 149; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 414.

bilme hakkı da bulunmadığından, böyle bir uygulama, söz konusu kişileri, Anayasal haklarından yoksun bırakacaktır[16].

Bir diğer görüşe göre, toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı bırakılan işçiler, Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamaz duruma kendi iradeleri dışında sokulmaktadır. Uygulamada yaygın olan kapsam dışı personel hükümlerinin sakıncalarını gidermek için, hiç değilse kapsam dışı bırakma hükmünün, kapsam dışı bırakılanın onayları ile etkili olacağını kabul etmek doğru olur[17].

Bir başka görüşe göre ise, kapsam dışı personel uygulamasının geçerli sayılabilmesi için, bunun haklı nedenlere dayanması, işçiler arasında eşitliği bozucu nitelikte olmaması gerekir[18].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, kural olarak sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesi ile bağlı olacaklarını, ancak toplu iş sözleşmesi ile açıkça kapsam dışı bırakılan işçilerin, bu yararlanma ilkesinin istisnasını oluşturduğunu hükme bağlamıştır[19].

Yargıtay'ın görüşünde olan yazarlara göre, "Tıpkı diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi, taraflar sözleşmenin kapsamını tayinde ve bazı işçileri kapsam dışı bırakmakta serbesttirler. Toplu sözleşmelerde sayılan işlerde çalışan işçilerin kapsam dışı bırakılabilmeleri, esasen taraflar arasındaki pazarlığın tabii sonucudur."[20].

Kanaatimce, toplu iş sözleşmesine konulacak hüküm ile bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmaları, işçilerin Anayasal haklarına aykırıdır. Ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendikaya üye olan işçinin, bu sendikanın yapacağı toplu iş sözleşmesinden yararlanması, AY.51 ve 53'de düzenlenen *Sendika Hakkı* ve *Toplu İş Sözleşmesi Hakkının* sonucudur. İşçinin kendi iradesi dışında, sözleşme kapsamı dışında bırakılması, bu hakların ihlali anlamına gelir. Kapsam dışı personel uygulamasına genellikle, işverenin bu işçilere toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakların üstünde çıkarlar sağlayacağı düşüncesiyle başvurulmaktadır. Oysa belirli statüye sahip işçilere toplu iş sözleşmesi ile farklı ücret verilmesi ve haklar sağlanması mümkündür. Bir diğer ifade ile işverenin kapsam dışı bırakılan işçilere sağlamayı düşündüğü haklar, toplu iş sözleşmesi ile de belirlenebilir. İşverenin kapsam dışı bırakılan işçilere, toplu iş sözleşmesinde yer alan hakların üstünde haklar sağlamaması halinde, işçilerin başvurabilecekleri hukuki bir yol yoktur. Bu durumda işçilerin sahip olacakları haklar, tamamen işverenin iradesine bırakılmaktadır.

Madde 36: Bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, niteliği itibariyle toplu hak uyuşmazlıklarıdır. Kanun, bu tür uyuşmazlıkların çözümü açısından grev ve lokavt yolunu kapamış ve söz konusu uyuşmazlıkların yargı yolu ile çözümleneceğini hükme bağlamıştır (STİSK.53). Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde başvurulabilecek çözüm yollarından birisi de tahkimdir. STİSK.52/1, tarafların anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvu-

---

16 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 953; **Can**, 102 vd.
17 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 79; **Esener**, 482; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 193.
18 **Sur**, Toplu İlişkiler, 349; **Tunçomağ**, 369.
19 YHGK., 25.4.1986, 9-35/449. **Berksun/Eşmelioğlu**, Toplu İş Sözleşmesi, 215. Aynı görüş için bkz. **Reisoğlu**, Şerh, 154; **Ulucan**, Yargıtay'ın 1986, 121.
20 **Reisoğlu**, Şerh, 43. Aynı görüş için bkz. **İnce**, 36; **Elbir**, İş Hukuku, 186.

rabileceklerini hükme bağlamıştır. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşmak suretiyle, özel hakem olarak, Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler (STİSK. 52/4). Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir (STİSK. 52/2)[21].

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle, olayda yer alan toplu iş sözleşmesi ile Yüksek Hakem Kurulu'nun, sözleşmenin uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkları çözümlemek üzere, hakem tayin edilmesi yerindedir.

Madde 37: Söz konusu hüküm iş sözleşmesi yapılmasına ilişkindir ve toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünde yer alan bir düzenlemedir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, bu bölüme koydukları hükümler ile toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı ile sınırlı kalmak ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla hukuk kuralı oluşturmaktadırlar.

Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümü, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkindir. İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin düzenlemeler, genellikle iş sözleşmesinin yapılmasını emreden, yasaklayan ya da iş sözleşmelerinin şeklini belirleyen hükümlerdir.

İşverenin toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümde öngörülen koşullar gerçekleşmiş olmasına rağmen, işçiyi işe almaması halinde, genel olarak iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne aykırı davranmanın sonuçları işlerlik kazanmalıdır.

Yargıtay ise toplu iş sözleşmesinde yer alan bu tür düzenlemeleri geçersiz saymaktadır:

> *"Toplu iş sözleşmesindeki bu düzenleme işverene, SK.29'da yer alan hükme benzer bir sözleşme yapma zorunluluğu getirmektedir. Bu zorunluluk, mahkemece yorumlandığı gibi, işverenin yönetim hakkını kısıtlayacak şekilde fesih kararının iptali ile göreve iade kararının verilmesini gerektirmemektedir. ... hukukumuzda, sendika işyeri temsilcisi dışında işçinin işe iade edilmesini öngören herhangi bir yasal düzenleme yoktur ... toplu iş sözleşmesinde işvereni sözleşme yapmaya zorlayıcı bir kural yer alsa da böyle bir hüküm TSGLK.5 hükmüne aykırı olaca(ktır)."*[22].

Madde 40: İş sözleşmelerinin bildirimli feshi halinde, tarafların uymak zorunda oldukları bildirim süreleri, işçinin kıdemine göre değişen süreler halinde İşK.17'de hükme bağlanmıştır. İşK.17'de düzenlenen süreler asgari olup, bu süreler sözleşmeler ile artırılabilir. Toplu iş sözleşmesi ile bildirim sürelerinin artırılması halinde ise, bu artırma her iki taraf için de bağlayıcı olacaktır. Zira İşK.17'de önellerin asgari olduğu ve sözleşme ile artırılabileceği hükme bağlanmış, ayrıca işçi ve işveren açısından bir ayrım yapılmamıştır[23].

Toplu iş sözleşmesine konulacak hüküm ile bildirim sürelerinin işçi ve işveren açısından farklı tespit edilip edilemeyeceği konusunda öğretide yer alan tartışmalar 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer verilen düzenlemelerle sona ermiştir[24]. Türk

---

[21] Geniş bilgi için bkz. **Sümer**. Zorunlu Tahkim, 51, 52.

[22] Y9HD., 3.11.1997, 16948/18355, Tühis, Kasım 1997-Şubat 1998, 76. Kararın eleştirisi için bkz. **Soyer**. Yargıtay'ın 1997, 14.

[23] **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 451; **Centel**, 173; **Ekonomi**, İş Akdinin Feshi, 5.

[24] Bu konudaki tartışmalar ve görüşler için bkz. **Saymen**, 557, 558; **Oğuzman**, İş Akdinin Feshi, 191, 192;

Borçlar Kanununa göre, fesih bildirim sürelerinin her iki taraf içinde aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüş ise, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır (TBK.432/5).

Madde 42: Kural olarak toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin kapsamında bulunan işyerinde çalışan işçiler yararlanabilirler. Sözleşmenin kapsamında hangi işyerlerinin bulunduğu ise, yetki belgesinde yer alır. Yetki belgesinde belirtilen işyerleri dışında kalan işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işverenin aynı işkolunda bağımsız bir işyeri açması halinde, bu işyerinde çalışan işçiler, taraf işçi sendikasına üye olsalar dahi, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar[25]. Ancak daha sonra açılacak yer, bağımsız işyeri değil de; işyerinin eklentisi niteliğinde ise eklentiye yeni alınacak işçiler, taraf işçi sendikasına üye olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler[26].

Madde 43: Olayda yer alan hüküm bir Yargıtay kararına konu olmuş ve Yüksek Mahkeme hükmü çeçersiz saymıştır:

> *"İş Hukukunun temel ilkelerine göre işverenin iş akdini fesih hakkını tamamen ortadan kaldıracak şekilde hizmet sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine hüküm konulamaz. Pozitif hukukumuz meşru ve haklı sebeplerin bulunmaması halinde işverene tanınan fesih yetkisinin alınamayacağını kabul eder. Diğer taraftan 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinde öngörülen kurallar kamu düzeni ile ilgili olup kural olarak değiştirilemezler. TİS'de öngörülen düzenlemenin ikinci bölümünde kıdem tazminatının iki katı tutarında ödeneceği biçimindeki kural tavan sınırı ilkesini de ortadan kaldırıcı niteliktedir. Böyle olunca, TİS'den kaynaklanan bu talebin reddine karar verilmesi gerekir."*[27].

Yargıtay görüşü, öğretide de destek bulmuştur: "İşverenin fesih yetkisinin tümden ortadan kaldırılamayacağı; ayrıca İş Kanununun 14'üncü madde hükmünün kesin bağlayıcılığı karşısında yapılan düzenlemenin geçerli olamayacağını içeren Yargıtay görüşü kanımızca da isabetlidir. Gerçekten TİS hükmü herhangi bir kayıt taşımadığı için işverenin bildirimsiz fesih hakkını ortadan kalcırıcı bir nitelik arz etmektedir. Başka bir söyleyişle TİS'nin bu kesin ve kapsamlı ifadesi fesih yetkisini sınırlamaya değil, ortadan kaldırmaya yönelik olduğu için hukuka aykırıdır."[28].

Biz bu görüşü paylaşmamakta ve sözleşmede yer alan hükmün geçerli olduğunu düşünmekteyiz. Gerçekten, böyle bir hükme rağmen yapılan fesih geçerli bir fesihtir. Söz konusu hüküm fesih hakkını tamamen ortadan kaldırmamakta, sadece bu süre içerisinde yapılan fesihler açısından ceza koşulu öngörmektedir. Niteliği itibariyle bir ceza koşulu olması nedeniyle, belirtilen ödemeye kıdem tazminatının tavanına ilişkin hükümler de uygulanmaz[29].

Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi, 6. Ayrıca bkz. Nuri **Çelik**. İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Kamu-İş, Haziran 1997, 221; **Esener**, 225; **Kaplan**, 55.

25 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 127; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 601.

26 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 128.

27 Y9HD., 19.6.1996, 1783/14013, İşveren, Ağustos 1996, 17.

28 **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 1996, 76, 77.

29 Aynı görüş için bkz. **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1996 (Genel Görüşme), 131; **Çelik**, Yargıtay'ın 1996 (Genel Görüşme), 142; Aynı Yazar, Fesih Hakkı, 224.

Madde 45: Toplu iş sözleşmesine konulacak düzenleme ile işverenin alt işverene iş verme yetkisi sınırlandırılabilir mi? Bu konuda bir uyuşmazlık Yargıtay tarafından karara bağlanmıştır. Yargıtay'a göre,

> *"O halde toplu iş sözleşmesinin bu hükmü ile sürekli ve belirli süreli işlerde işverenin, alt işveren uygulamasına gitmesi sınırlandırılmıştır.*
>
> *İşverenin Toplu İş Sözleşmesi ile alt işveren uygulamasına gidemeyeceğine dair sözleşme hükmü, borç doğurucu bir hükümdür. Bu hüküm, işverenin sürekli işleri kendi işçileri ile yapmasını öngördüğünden ve istisnanın uygulanmasını yasakladığından geçerli bir hükümdür. Bu hükmün işverenin girişim özgürlüğünü tamamen ortadan kaldırdığı düşünülemez. Zira belirtildiği gibi, işyerinde asıl olan ister asıl iş, ister yardımcı iş olsun bu işleri kendi işçileri ile yerine getirmesidir. İşverenin bu borçlandırıcı hükme uyması gerekir.*
>
> *Sonuç olarak taraflar arasındaki Toplu İş sözleşmesi hükmünün alt işveren uygulamasını kapsadığından, bu yönde yorumlanması gerekirken, "2002' den 2014 yılına kadar işveren kanun çerçevesinde alt işveren uygulamalarını sürdürmekle birlikte, sendikanın toplu pazarlık masasında veya yargı önünde hiçbir girişimde bulunmaması karşısında, tarafların ortak iradesinin kanuna uygun alt işveren uygulamasını sınırlama amacını gütmedikleri" gerekçesi ile istemin reddi hatalıdır. Mahkemece bu hüküm bu şekilde yorumlanmalı, davalının alt işveren uygulamasına konu sözleşmeler getirtilmeli, sürekli işlerin verildiğinin tespiti halinde, dürlük borcu, çalışma barışının korunması kapsamında bu yöndeki uyuşmazlığın giderilmesine karar verilmelidir."*[30]

Görüldüğü üzere Yargıtay, asıl ve yardımcı işlerin alt işverene verilmemesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünü borç doğurucu hüküm olarak kabul etmiş ve hukuka uygun bulmuştur. Yüksek Mahkemeye göre, hüküm, işverenin girişim özgürlüğünü tamamen ortadan kaldırmamaktadır.

İşverenin emir ve talimat vermek yoluyla kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla, işin yürütümü ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilme hakkına *işverenin yönetim hakkı* denir[31]. İşveren, bu hakkına dayanarak işçilere emir ve talimatlar verebilir. İşverenin yönetim hakkı, toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabilir. Toplu iş sözleşmeleri, kaynaklar sıralamasında işverenin yönetim hakkının üzerindedir. Bu nedenle işveren, toplu iş sözleşmelerine aykırı olarak yönetim hakkını kullanamaz[32].

İşveren, yönetim hakkına dayanarak çeşitli işletmesel kararlar alabilir. İşyerinde yardımcı işlerin veya asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi de işverenin alabileceği işletmesel kararlar arasında yer alır. İşverenin alabileceği işletmesel kararlara toplu iş sözleşmesi ile sınır getirilebilir. Bu nedenle işverenin işyerindeki işleri alt işverenlere vermesi konusundaki yetkisini sınırlandıran toplu iş sözleşmesi hükmünün geçerli olduğu kanaatindeyim[33].

---

30 Y9HD., 31.5.2016, 16702/12869. Aynı yönde, Y9HD., 31.5.2016, 16706/12873.

31 Geniş bilgi için bkz. Sevg **Dursun Ateş**, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019.

32 **Süzek** 89.

33 Karşı görüşte olan **Ekmekçi**'ye göre, "Toplu iş sözleşmesiyle her konunun düzenlenebileceği ve sınırlandırılabileceği yolundaki bir ön kabul kanaatimizce isabetli değildir. Toplu iş sözleşmesinde, işyerindeki bir işin

Madde 47: Toplu iş sözleşmesinin 47. madde hükmünün geçerliliği, Yargıtay'ın bir kararına konu olmuştur. Yargıtay ele aldığı bir olayda Kanunun emredici hükmüne aykırı toplu iş sözleşmesi hükmünün geçersizliğine karar vermiştir. Karara konu olan olayda toplu iş sözleşmesi, 1.5.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye konulan hüküm ile imza tarihi ile yürürlüğe giriş tarihi arasında toptan ödeme alma, malullük, yaşlılık aylığı alma amacıyla ayrılmış olan sendika üyeleri ile ölmüş bulunan sendika üyelerinin kanuni mirasçılarının toplu iş sözleşmesinin akçalı hükümlerinden yararlanabilecekleri öngörülmüştür. İş sözleşmesi hükümde belirtilen sebeplerin dışında kalan bir nedenle imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında kalan süre içerisinde sözleşmesi sona eren bir işçinin ise toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden yararlanmasına imkân verilmemiştir.

Yargıtay toplu iş sözleşmesinin hükmünü, Kanunun emredici düzenlemesine aykırı bulmuştur:

> *"Taraflar arasında, davalı iş yerinde uygulanmakta olan 01.05.2012-30.04.2014 dönemine ilişkin XV. Dönem Toplu İş Sözleşmesine göre Mayıs 2012'den itibaren yüzde 9+40,00 TL zam yapılması ve toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile Mayıs 2012 dönemi arasındaki farkın toplu olarak davacıya ödenmesi gerekip gerekmediğine ilişkin uyuşmazlık bulunmaktadır.*
>
> *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39/3 maddesi "Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır." hükmünü düzenlemektedir.*
>
> *Dosya kapsamında uyuşmazlığa konu edilen 01.05.2012-30.04.2014 dönemine ilişkin XV. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 2. maddesinde; "Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi olan 01.05.2012 tarihi ile imza tarihi arasında;*
>
> *a) Toptan ödeme alma, malullük, yaşlılık aylığı bağlanmak amacıyla ayrılmış olan sendika üyeleri, b) Ölmüş bulunan sendika üyelerinin kanuni mirasçıları da aynı esaslar içinde sözleşmenin akçalı haklarından yararlandırılırlar." şeklinde düzenleme yapılmıştır.*
>
> *Anılan toplu iş sözleşmesi hükmü 6356 sayılı Kanun'un 39/3 maddesine aykırı olduğundan davacının hak etmiş olduğu ücret zam farklarına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır."[34].*

Tarafların toplu iş sözleşmesinin içeriğini belirleme özgürlükleri, STİSK.33/5 ve diğer bazı Kanunlarda yer alan hükümler ile sınırlandırılmıştır. Buna göre, toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez. Ayrıca 6356 sayılı Kanunda ve diğer bazı kanunlarda toplu iş sözleşmelerine konulamayacak hükümlere ilişkin özel düzenlemeler de yer almaktadır. Örneğin, STİSK.67/3'de yer alan hükme göre, "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.".

---

alt işverene devri nedeniyle iş sözleşmesi feshedilecek kişiler için feshin sonuçlarını düzenleyen veya bu işçilerin başka işlere kaydırılacağına ilişkin hükümler getirilebilir. Ancak mevzuatın izin verdiği bir işin alt işverene verilemeyeceği veya mevzuata uygun nedenlerle ve sürelerle geçici iş ilişkisi kurulamayacağı düzenlenemez.". Toplu İş Hukuku, 179.

[34] Y22HD., 4.4.2016, 4405/3623.

Toplu iş sözleşmelerine, kanunun emredici hükümlerine aykırı hüküm konulamayacağına ilişkin STİSK.33/5 düzenlemesi sadece kanunun mutlak emredici hükümlerine yöneliktir. Dolayısıyla, nispi emredici hükümleri işçinin lehine değiştiren düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verilebilir. Örneğin, kıdem tazminatı hesaplamasında esas alınan otuz günlük süre toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir (1475 İşK.14/12), haftalık çalışma süresi, kanunda öngörülen süreden daha kısa olarak belirlenebilir.

6356 sayılı Kanunun 39/3 maddesine göre "Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır." Bu hükmü sınırlandıran ve sadece toptan ödeme, malullük, yaşlılık aylığı alma amacıyla ayrılmış olan sendika üyeleri ile ölmüş bulunan sendika üyelerinin kanuni mirasçılarının toplu iş sözleşmesinin akçalı hükümlerinden yararlanabileceklerine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü geçersizdir.

2- İş sözleşmelerinin bildirimli feshi halinde, tarafların uymak zorunda oldukları bildirim süreleri, işçinin kıdemine göre değişen süreler halinde İşK.17'de hükme bağlanmıştır. İşK.17'de düzenlenen süreler asgari olup, bu süreler sözleşmeler ile artırılabilir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu iş sözleşmesi özerkliği[35] çerçevesinde iş sözleşmesinin taraflarının uymaları gereken bildirim sürelerini artırabilirler. Acaba toplu iş sözleşmesine konulacak hükümle bildirim süresi ne kadar artırılabilir?

Uygulamada toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile bildirim sürelerinin fahiş biçimde artırıldığı ve amacı dışında düzenlendiği görülmektedir. Bunun üzerine Yargıtay tarafların bildirim süresini artırma haklarını sınırlandırmıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre,

> *"Davalıya ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde bildirim önelleri, 6 aydan az çalışan işçiler için 20 hafta, 6 ay-1.5 yıl arası çalışan işçiler için 40 hafta, 1.5-3 yıl arası çalışanlar için 60 hafta ve 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 90 hafta olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin aynı hükmünde bildirim şartına uyulmadığı takdirde arttırılmış ihbar önelleri üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği de açıkça kurala bağlanmıştır. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önelerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız, olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkân verebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önellerine hâkimin müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir. Yukarıda yapılan açıklamalara göre, ihbar önellerinin arttırılmasını öngören 4857 sa-*

[35] Geniş bilgi için bkz. Baki Oğuz **Mülayim**. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği. Terazi Aylık Hukuk Dergisi. 2018/147. 24 vd.

yılı İş Kanununun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 1. maddesine göre hâkim, örf ve âdete bu da yoksa kendisi kanunkoyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır. Aynı maddenin son fıkrasında, hâkimin yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanması gereken kuralı belirlemekte, bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından da yararlanılması gerektiği de açıklanmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ihbar önellerinin üst sınırını, hâkim tayin etmek durumundadır.[36].

Yargıtay daha sonraki kararlarında bildirim süresinin üst sınırını ihbar tazminatı ile kötüniyet tazminatının toplamını geçmemesini hüküm altına almıştır:

"Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı Yasanın 17 nci maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanunda düzenlenmiştir. Ancak, bildirim önellerinin arttırılabileceği belirtilmiş olmakla birlikte, Yasada bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırın hâkim tarafından belirlenmesi ve en fazla ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olması gerektiği kabul edilmektedir."[37,38]

Olayda toplu iş sözleşmesinde yer alan kırk sekiz haftalık bildirim süresi, Yargıtay kararları doğrultusunda hukuka uygun değildir. Yargıtay'ın koyduğu esaslara göre üç yıldan fazla kıdemi bulunan bir işçi açısından kararlaştırılabilecek en uzun bildirim süresi otuz iki haftadır.

3- Taraflar, toplu pazarlık sistemi içerisinde, ekonomik koşullar göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesinin hükümlerini serbestçe belirleyebilirler[39]. Sona eren toplu iş sözleşmesi, yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi açısından tarafları bağlayıcı nitelikte değildir. Bir diğer ifade ile sona eren toplu iş sözleşmesi ile tanınan hakların, mutlak suretle yeni toplu iş sözleşmesinde de yer alması gerektiğine ilişkin herhangi bir yükümlülük yoktur. Bu nedenle yeni toplu iş sözleşmesi ile eski toplu iş sözleşmesinde düzenlenen haklar azaltılabilir veya tümüyle kaldırılabilir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan, ancak yeni toplu iş sözleşmesinde bulunmayan haklar, önceki toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler açısından kaza-

---

[36] Y9HD., 21.3.2006, 109/2052, www.kazanci.com (19.6.2015). Aynıca bkz. Y9HD., 11.4.2006, 2630/9547, karar metni ve incelemesi için bkz. Kadriye **Bakırcı**, Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 106; Hakkı **Kızıloğlu**, Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Belirlenen İhbar Önellerine Hakimin Müdahale Gerekliliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7, 77 vd.; Emine Tuncay **Kaplan**, Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Artırılmasında Üst Sınır Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9, 10 vd.; Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Fahiş İhbar Önelleri ve Yargının Müdahalesi, Tekstil İşveren, Aralık 2006, Hukuk Eki 8, 2 vd.

[37] Y9HD., 29.1.2014, 52614/2342, www.kazanci.com (19.6.2015). Aynı yönde, Y9HD., 14.7.2008, 2449/20203, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Fahiş İhbar Tazminatına Yargıcın Müdahale Etmesi ve Üst Sınır Getirmesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Temmuz 2010, 2-6.

[38] Öğretide hâkimin toplu iş sözleşmesine müdahalesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu görüşü ileri sürülmektedir. Bkz. Nuri **Çelik**, Toplu İş Sözleşmesi İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum, 2011/4, 11 vd.; Sezgi **Öktem Songu**, İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Sözleşmesel Kayıtların Geçerliliği, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017, 183.

[39] Seza **Reisoğlu**, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991), Ankara 1991, 25.

nılmış hak teşkil etmez[40]. Bu kuralın istisnası, yine sözleşmede aynı hükmün tekrar edilmesi veya eski sözleşmeye yollama yapılması halinde söz konusu olur. Öğretide bu kurala *düzen ilkesi* adı verilmektedir[41].

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında bu görüşe katılmıştır:

> *"... önceki Toplu İş Sözleşmesinde iki asgari ücret arasındaki farkın ücretlere ayrıca ilave edileceğinin kararlaştırıldığı bildirilmektedir. Söz konusu Toplu İş Sözleşmesi dönemi için böyle bir hüküm geçerlidir. Ancak, süresi sona eren Toplu İş Sözleşmesinden sonra YHK. tarafından yapılan Toplu İş Sözleşmesinde bu konuda bir hüküm mevcut değilse artık eski Toplu İş Sözleşmesi hükmüne dayanarak yeni Toplu İş Sözleşmesi döneminde hak istenemez. Yeter ki bu konuda işçiye hak tanıyan açık bir hüküm bulunsun"*[42].

Olayda bir önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan yakacak yardımının bir sonraki toplu iş sözleşmesinde yer almamasında hukuka aykırılık yoktur. Başka bir anlatımla yakacak yardımı bir sonraki toplu iş sözleşmeleri açısından kazanılmış hak teşkil etmez.

4- STİSK.33/2'ye göre, "Toplu iş sözleşmesi, ... uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir". Bir diğer ifade ile toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü içerisinde yer alabilecek hükümlerden birisi de, uyuşmazlıkların çözüm yollarını düzenleyen hükümlerdir. Borç doğurucu bölüm, sözleşmenin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işvereni bağlar. Dolayısıyla, borç doğurucu bölüme konulacak hüküm ile işçileri borç altına sokabilmek mümkün değildir.

Toplu iş sözleşmelerine konulan ve uyuşmazlığın çözümünü gösteren hükümler de, sadece sözleşmenin taraflarını bağlar. Bu nedenle, sözleşmeden kaynaklanan

---

[40] **Oğuzman**, Yargıtay'ın 1385, 158; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 933; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 120; Münir **Ekonomi**, İHU, TSGLK.6, No.4; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 201; **Tuncay**, Toplu İş Hukuku, 201.

[41] Hamdi **Mollamahmutoğlu**, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde "Kazanılmış Hak", "Kazanılmış Avantaj" Kavramları, Kamu-İş, Nisan 2000, 566; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 201; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 933; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 273; **Sur**, Toplu İlişkiler, 325-326; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 693.

[42] Y9HD., 30.9.1985, 6189/8750, Yargıtay Kararları I, 476, 477. Ayrıca bkz. Y9HD., 31.3.1989, 1524/2965, Yargıtay Kararları II, 199, 200; Y9HD., 7.3.1996, 36398/4764, Çimento İşveren, Mayıs 1996, 33, 34; Y9HD., 29.2.2000, 20164/2384, www.kazanci.com (1.7.2008); Y9HD., 24.4.2003, 22489/6879, İşveren, Haziran 2003, 19-20; Y9HD., 24.2.2009, 39440/3451, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, İşverenin İşçiyi İşe Başlatma Koşulları, Fesih Tarihindeki Değil, Düzen İlkesi Gereği Başvuru Tarihindeki Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerine Göre Belirlenmelidir, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009, 214-218; YHGK., 15.7.2009, 314/361, Şahin **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2009, 506-509; Y22HD., 20.1.2014, 1821/342, www.kazanci.com (30.5.2015): "Somut olayda, 01.01.2009-31.12.2010 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesnin 83. maddesinde ilk ücretin bir yıl süreyle geçerli olduğu belirtilmiş olup, bir yıllık süre sonraki toplu iş sözleşmesi dönemine denk geldiği takdirde sonraki dönem toplu iş sözleşmesinde öngörülen ilk dönem zammının uygulanmaması gibi bir durum ortaya çıkmakta ise de, sonraki dönem toplu iş sözleşmesinde (01.01.2011-31.12.2012 yürürlük süreli) de benzer bir düzenlemeye yer verilmekle, önceki dönem toplu sözleşmesinin sözü edilen hükmüne geçerlilik tanındığının kabulü gerekir. Toplu iş sözleşmesi özerkliği gereği işe ilk giren işçilerin ücretlerinin belirlenmesine yönelik söz konusu düzenleme geçerli olup, bu durumda düzen ilkesinin ihlal edildiği ileri sürülemez. Hal böyle olunca, davacının ilk dönem ücreti belirlendikten sonra bu ücretin bir yıl süre ile devam edeceğinin kararlaştırılması nedeniyle sonraki dönem toplu iş sözleşmesinin ilk dönem zammının uygulanması gerektiğine yönelik davacı tarafın talebi yerinde değildir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 14.3.2014, 720/5962, www.kazanci.com (30.5.2015); Y22HD., 20.1.2014, 1821/342, www.kazanci.com.tr (18.4.2015).

uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümleneceğini öngören hüküm, sözleşmenin tarafları arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde uygulama alanı bulur. Bunun dışında işveren ile işçiler arasında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda, belirtilen tahkim hükmü uygulanamaz[43].

Yargıtay da bir kararında bu görüşe yer vermiştir:

"... Toplu iş sözleşmesindeki özel tahkim şartı toplu iş sozleşmesinin yanları olan işçi sendikası ile işveren sendikasını bağlar, işçiyi bağlamaz."[44].

5- Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (STİSK.36/2)[45]. Bu hüküm ile yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar toplu iş sözleşmesi ile sağlanan düzenin devam etmesi amaçlanmıştır[46]. Toplu iş sözleşmesinin bu etkisi *ard etki* olarak adlandırılır[47].

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen, sözleşmenin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecek hükümleri, düzenleyici bölümde yer alanlardır. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü, toplu iş sözleşmesiyle birlikte sona erer[48].

Sona eren eski toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölüm hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devamı, sadece toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönemde var olan iş sözleşmeleri için geçerlidir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işe alınan işçilere, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanamaz[49]. Ancak işçinin sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanmaya devam edebilmesi için, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasının üyesi olarak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yahut teşmil yoluyla yararlanıyor olması gerekir[50]. Toplu iş

---

43 **Taşkent**. 210; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 68; **Reisoğlu**, Şerh, 417; **Ekmekci**, Toplu İş Hukuku, 182.

44 Y9HD., 7.9.1987, 8058/7373, Türk Kamu-Sen, C.1, S.1, Eylül 1987, 33. Ayrıca bkz. AYM. 19.10.2005, 66/72 (RG. 24.11.2007/26710).

45 2822 sayılı eski Kanunda "her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesi" ifadesi yerine 6356 sayılı Kanunda "sona eren toplu iş sözleşmesi" ifadesini yeterli görülmüştür. **Tuncay**'a göre düzenlemedeki farklılık sadece sadeleştirme amacı taşımakta ve bu düzenlemeye göre de toplu iş sözleşmesi hangi nedenle sona ererse ersin sonraya etkisinin olacağı yönündedir. **Tuncay/Savaş Kutsal**, 276 vd.; **Akyiğit** ise; mahkemece geçersiz kılınan (iptal edilen) veya geçersizliği tespit edilen toplu iş sözleşmesinin sonraya etkisini kabul etmenin mümkün olmadığı görüşündedir. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 687.

46 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 445; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 199; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 276; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 928; Kübra **Doğan Yenisey**, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 612; **Sur**, Toplu İlişkiler, 330; **Kandemir**, Uygulama Alanı, 193; Y7HD., 23.9.2013, 15091/15247. **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1203.

47 Geniş bilgi için bkz. Sevil **Doğan**, Toplu İş Sözleşmelerinin Ard Etkisi, DEÜHFD., Prof.Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014, 781 vd.

48 **Reisoğlu**, Şerh, 115; Nuri **Çelik**, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 170; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 116 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 277; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 242.

49 **Tunçomağ**, 431; **Reisoğlu**, Şerh, 117; **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 236; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 86; **Esener**, 512, 513; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 119; Hakan **Keser**, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, 109.

50 **Reisoğlu**, Şerh, 117; **Narmanlıoğlu**, Dayanışma Aidatı, 235; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 119; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 278; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 694.

sözleşmesinin sona erdiği tarihte bu sözleşmeden yararlanmayan işçiler açısından toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden söz edilemez[51].

Yargıtay'a göre,

> *"Toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte taraf işçi sendikası üyeliğinden çekilen işçi sözleşmeden yararlanamaz ve bu işçi açısından toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi olarak devam etmez."*[52].

Sona eren toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünün iş sözleşmesi olarak devamı, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle sona erer[53].

Yargıtay'a göre,

> *"Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü edilen faizin uygulanması yerinde ise de, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde öngörülen faizin uygulanması doğru değildir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği 31.12.2004 tarihi sonrası için davaya konu ücret farkı ile ikramiye alacakları iş sözleşmesinden doğmakla, anılan tarihten sonra doğan alacaklar bakımından yasal faize karar verilmelidir."*[54].

Yüksek Mahkeme, bir başka kararında sona eren toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışına dair düzenlemenin, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra geçerli olmadığına hükmetmiştir:

> *"Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla mahkemece 1.1.2005 tarihinden sonraki dönem için, süresi*

---

51 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 278 vd.; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 490; Ercan **Akyiğit**, Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi, Tühis, Kasım 1991, 17.

52 Y9HD., 22.11.2006, 9893/30806, Çalışma ve Toplum, 2007/2, 258-259. Ayrıca bkz. Y9HD., 1.10.2007, 18661/28586, Çalışma ve Toplum, 2008/16, 205. Kararın değerlendirmesi için bkz. Levent **Akın**, Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11, 104-107; "Davacı TİS sona ermeden 17.5.1996 tarihinde TİS'ne taraf işçi sendikasından istifa etmiş ve istifa gerçekleşmişsir. Başka bir anlatımla TİS'nin sona erdiği 30.6.1996 tarihinde davacı taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, TİS'den de yararlanmamaktadır. Bu nedenle TİS'nin davacı yönünden hizmet akdi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir. Davacının kıdem tazminatının işveren tarafından 30 gün üzerinden hesaplanıp ödenmesi doğrudur. Bu sebeple Mahkemenin 45 gün üzerinden yapılan hesaplamaya değer vererek fark kıdem tazminatını hüküm altına alması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 29.2.2008, 9330/2913, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Nisan 2009, 2-5.

53 "Diğer taraftan, her ne kadar davacı uçucu personel olup hava taşıma işinde çalışması nedeni ile İş Kanunu kapsamında çalışan değil ise de, davacının üyesi olduğu sendika ile davalı tarafından imzalanan 01.01.2009-31.12.2010 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 27. maddesinde "Süreli fesihlerde uçucu personel dahil sendika üyesi tüm personele iş güvencesi hükümleri ile birlikte 4857 sayılı yasa hükümlerinin uygulanacağı" belirtilmiştir. Her ne kadar sözleşmenin süresi 31.12.2010 tarihinde sona ermiş ve fesih tarihinde imzalanmış bir Toplu İş Sözleşmesi yok ise de sözleşmenin bu hükmü, 2822 sayılı kanunun 6. 6356 sayılı Kanunun 36/2 maddesi uyarınca hizmet akdi hükmü olarak devam edeceğinden, hava taşıma işinde çalışan davacı, iş sözleşmesinin feshine ilişkin iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak ve uyuşmazlıkta iş mahkemesi görevli olacaktır.", Y9HD., 1498/6663, www.kazanci.com (19.6.2015).

54 Y9HD., 7.10.2008, 26536/25713, karar metni ve incelemesi için bkz. Nicamettin **Aktay**, Toplu İş Sözleşmesinin Bitimiyle Hizmet Akdi Hükmü Olarak Uygulamaya Devam Eden Alacaklara İlişkin Faiz, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, 219 vd. Aynı doğrultuda Y9HD., 21.3.2011, 4173/7585, karar metni ve incelemesi için bkz. Mehmet Onat **Öztürk**, Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 162 vd.

sona eren toplu iş sözleşmesinde her altı ayda bir zam öngörüldüğü gerekçesiyle ücret artışına gidilmiş olması hatalı olmuştur."[55].

Toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan bazı haklar, sözleşmeyle belirli süreye veya tarihe bağlı kılınmamışlarsa, bu durumda söz konusu haklar sözleşmenin sona ermesinden sonra, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Buna karşılık uygulanması sözleşmede belirli bir süre veya tarih olarak kararlaştırılmış olan haklar, sürenin dolmasından sonra veya belirlenen tarihin geçmesinden sonra uygulanamaz[56].

Olayda, asgari ücretle bağlantılı olarak ücrette zam öngören toplu iş sözleşmesi hükmü, toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünde yer alan ve esas itibariyle sözleşmenin sona ermesinden sonra da devam edecek iş sözleşmesi hükmü niteliğinde değildir. Zira hükümde ücret zammının asgari ücretle bağlantısı, "sözleşmenin yürürlük süresi" ile sınırlı olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle sözleşme süresinin dolmasından sonra asgari ücrette yapılacak artışlar, ücretlerde zam talebini haklı kılmaz. Eğer taraflar, sözleşme süresi ile sınırlı olmadan asgari ücrete atıf yapmış olsalardı, sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği için, asgari ücrete yapılan atıf da geçerli olurdu[57] [58].

---

[55] Y9HD., 19.1.2010, 48194/432, karar metni ve incelemesi için bkz. Kübra **Doğan Yenisey**. Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18, 165 vd. Yazara göre, "Sonuç olarak hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin ard etkisinin hukuki kaynağı TİSGLK m. 6/son hükmüdür. Bu hüküm her ne kadar toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir takım hakların yeni bir toplu sözleşme yürürlüğe girinceye kadar korunmasını amaçlamaktaysa da Yüksek Mahkemenin belirttiği gibi toplu iş sözleşmesinin ard etkisini kazanılmış hakların korunması temeline dayandırarak açıklayabilmenin en azından kazanılmış hak kavramının teknik anlamıyla bakıldığında mümkün olmadığı düşüncesindeyiz. Kazanılmış hakların korunması eski ve yeni toplu sözleşmeler arasındaki ilişkide karşımıza çıkıp, işçinin bireysel alanına dahil olup, kazanılmış hak teşkil eden haklar toplu sözleşmenin geçmişe etkili değişiklik yasağı ile korunmaktadır." 173.

[56] **Çelik**, Sona Eren, 171, 172; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 688.

[57] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 85, dn.98a; **Çelik**, Sona Eren, 174; A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi (Y9HD., 5.7.1988, 7767/7313), Çimento İşveren, Mayıs 1989, 26. Karş görüş için bkz. Seza **Reisoğlu**, Toplu İş Sözleşmesi Açısından Asgari Ücret, Tühis, Kasım 1988, 10.

[58] Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuyla ilgili kararları doktrinde hâkim olan görüş doğrultusundadır: "Gerçekten anılan TİS'nin 49 ncu maddesinde bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde asgari ücret tespit komisyonunca yeniden saptanması bu yeniden saptanan asgari ücretle, bir önceki yasal asgari ücret arasındaki farkın işçiye bu sözleşme ile sağlanan zam, hak ve yararlar dışında ayrıca munzam bir zam olarak verileceği yazılıdır. Bir TİS ile o TİS'nin yürürlük süresi dışında hüküm çetirilemez. Öte yandan, bir TİS hükmünün hizmet akdi olarak devam edebilmesi için o hükmün TİS sona erdiğinde uygulanmış, diğer ifade ile sözleşme süresi içinde hemet akdini etkilemiş olması gerekir. Sözleşme süresi içinde uygulanmamış veya uygulanabilirliği olmayan bir hükmün TİS hükmü niteliğini kazanmış olamayacağından hizmet akdi hükmü olarak devam edemez" (Y9HD., 8.12.1987, 2967/10776, Yargıtay Kararları I, 469. Aynı doğrultuda, Y9HD., 5.7.1988, 7767/7313, Çimento İşveren, Mayıs 1989, 21, 22). Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararları ise, özel daire kararlarının aksi yöndedir: "... toplu iş sözleşmesinin 48. maddesinde aynen şu düzenleme getirilmiştir: "Bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde asgari ücretlerin asgari ücret tespit komisyonunca yeniden saptanması halinde bu yeniden saptanan asgari ücretle, bir önceki yasal asgari ücret olan 100 TL.si arasındaki fark, işçiye bu sözleşme ile sağlanan zam, hak ve yararlar dışında ayrıca munzam bir zam olarak verilir" denmiştir. Toplu iş sözleşmesinin metni yukarıya alınan hükmünün normatif bir hüküm olduğu tartışmasızdır... Toplu iş sözleşmesinin ücretler konusunda çetirdiği hatlar Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 3/1. maddesinin "yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder" hükmü dışında da yasal himaye altındadır. Başka bir anlatımla, kazanılmış hak oluşturan bir unsurun toplu iş sözleşmesi sona erince geri alınması düşünülemez... Bütün bu açıklamalar sonucu olarak normatif hüküm niteliğinde bulunan Toplu İş Sözleşmesinin 48. maddesi hükmünün sözleşme sona erdikten sonra yenisi yapılıncaya kadar hizmet akdi hükmü olarak devam edeceği ve ik asgari ücret arasındaki farkın istenebileceğinin kabulü gerekir. Meğer ki sonradan yapılan toplu iş sözleşmesi ile ödenmemiş asgari ücret farkları dikkate alınarak düzenlemede bulunulmuş olsun." (YHGK., 14.9.1988, 9-162/685, Tühis, Şubat 1989, 15- 17. Kararın eleştirisi için bkz. **Çelik**, Sona Eren, 174, 175); "Bir TİS hükmünün hizmet akdi

6- Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinin üzerinde emredici etkiye sahiptir. Bir diğer ifade ile iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz (STİSK.36/1). Toplu iş sözleşmelerinin emredici etkiye sahip olan bölümü, düzenleyici bölümüdür.

İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olan hükümlerinin yerini, toplu iş sözleşmesi hükümleri alır (STİSK.36/1). Toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisi mevcut ve yeni yapılacak iş sözleşmeleri üzerinde hüküm ifade eder. Toplu iş sözleşmeleri sona erdikten sonra yapılan iş sözleşmeleri açısından, toplu iş sözleşmesinin emredici etkisinden söz edilemez.

Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünün emredici etkiye sahip olması kuralının istisnaları bulunmaktadır. Her şeyden önce taraflar, toplu iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünün emredici etkisini ortadan kaldırabilirler. Bu durumda toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanı bulur.

Toplu iş sözleşmesinin emredici etkisine bir diğer istisna da, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerinin işçinin yararına olmasıdır. *Yararlılık ilkesi* olarak adlandırılan bu kurala göre, toplu iş sözleşmesine aykırı olmasına rağmen işçi yararına olan hükümler geçerliliğini korurlar[59]. Toplu iş sözleşmesine göre işçinin yararına hükümlerin bulunduğu iş sözleşmelerinin, toplu iş sözleşmesinden önce veya sonra yapılmış olmasının bir önemi yoktur[60]. STİSK.36/1'de yer alan iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin geçerliliğine ilişkin düzenleme, işçiyi koruma amacına yönelik olması nedeniyle emredici niteliğe sahiptir[61]. Bu nedenle taraflar, bu düzenlemenin aksini kararlaştıramazlar.

Olayda, iş sözleşmesinde yer alan hüküm, toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeye nazaran işçi yararınadır. Bu nedenle işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken iş sözleşmesinde yer alan hüküm dikkate alınmalıdır.

---

hükmü olarak devam edebilmesi için, o hükmün TİS henüz sona ermeden önce ilişkin bulunduğu olaya uygulanabilir nitelikte olması gerekir. Bu nedenle süresi sona eren Toplu İş Sözleşmesinin ücret zammı öngören hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar hizmet akdi olarak devam etme olanağı yoktur.", Y9HD., 4.3.2013, 2540/7501, www.kazanci.com (30.5.2015).

59 Geniş bilgi için bkz. M. Polat **Soyer**. Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara 1991, 19 vd.; "İlgili hüküm işçi lehine şart ilkesi olarak adlandırılan kuralın Türk İş Hukukundaki pozitif yansımasını oluşturmaktadır. Söz konusu hüküm çerçeğince normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesine nazaran daha üstte bulunan toplu iş sözleşmeleri hükümleri yerine iş sözleşmeleri hükümleri ancak işçi lehine olmak koşuluyla uygulama kabiliyetine sahiptir. Bir başka ifadeyle iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmesi karşı karşıya geldiğinde yani aynı konuda iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde farklı düzenlemeler yer aldığında iş sözleşmesi hükmü daha işçi lehine olmak koşuluyla somut olaya tatbik edilebilir.", Y9HD., 28.4.2014, 11927/13360. **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1198.

60 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 273; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 510 vd.; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 241; "Uyuşmazlık toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yol gideri alacağının hesaplama yöntemi noktasında toplanmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda yol gideri hesaplanırken ... Şoförler ve Otomobilciler Odası Başkanlığının yazısında bildirilen yolcu ücreti esas alınmıştır. Ancak dosya içerisinde bulunan toplu iş sözleşmesi hükmüne göre servis aracı olmayan işyerlerinde Belediye rayici üzerinden yol gideri verileceği düzenlenmiştir. Bu durumda belediye rayici tespit edilerek yol gideri alacağının hesaplanması gerekir.", Y22HD., 28.1.2014, 37382/1022, www.kazanci.com (30.5.2015); Y9HD., 28.4.2014, 11910/13343, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1215.

61 **Soyer**, Yararlılık, 18; **Tunçomağ**, 435; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 273.

7- 6356 sayılı Kanunun 36/1. maddesine göre "Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir". Yararlılık ilkesi olarak adlandırılan bu hükme göre iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı olmakla birlikte işçi yararına olan hükümleri geçerliliğini korur[62]. Böylelikle toplu iş sözleşmelerinin asgari koşullar içerdiği ve iş sözleşmeleri ile işçinin yararına hükümler getirilebileceği kabul edilmiştir[63].

Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi hükümlerinden hangisinin işçinin yararına olduğunun saptanması oldukça güçtür. Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi bir bütün olarak karşılaştırılarak hangisinin işçi lehine olduğunun saptanması yoluna gidilemez[64]. Acaba hükümler tek tek mi karşılaştırılmalıdır yoksa aynı konudaki hükümler gruplaştırılarak mı değerendirilmedir? Günümüzde yaygın olan kanaat hükümlerin gruplar halinde değerlendirilmesidir[65].

Yargıtay tarafından karara bağlanan bir olayda, işçinin sendikaya üye olması ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlaması ile birlikte günlük ücreti düşürülmüştür. Bunun üzerine işçi ücret farkı, ikramiye farkı ve fazla çalışma ücreti farkı alacaklarının tahsili için dava açmıştır. Yerel mahkeme tarafından toplu iş sözleşmesinde belirlenen sosyal yardım ödemeleri eklendiğinde davacının toplam aylık brüt ücretinin azalmadığı, tam tersine aylık ortalama brüt ücretinde artış olduğu, ayrıca imzalanan protokole göre davacının iş sözleşmesi kapsamında belirlenen ücretini ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin aldığı, 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi kapsamında fark ücreti alacaklarını talep etme hakkının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Yargıtay kararı şu gerekçe ile bozmuştur:

"Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi 14.2.2005 tarihinde sendika üyeliğine kabul edilmiş ve bu tarihten sonra bireysel iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel (kök) ücreti yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi kapsamında düşürülmüştür. Bu olgu Mahkemenin de kabulündedir.

Her ne kadar Toplu İş Sözleşmesi ile tanınan haklar ile eline geçen toplam aylık tutarında artış olmakta ise de; temel ücret, davacının diğer sosyal hakları ile ücret baz alınarak hesaplanan fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti gibi alacaklarını da etkilemektedir. İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde, iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi, 2822 Sayılı Kanun'un 6/II. maddesi (6356 Sayılı Kanun'un 36/I. maddesi) uyarınca işçiye yararlılık ilkesinin ihlali niteliğinde olup, yasaya aykırıdır. Davacı, daha önce toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışmadığı için düzen ilkesinden de söz edilemez. Çünkü, düzen ilkesinin uygulanabilmesi için öncesinde de bir Toplu İş Sözleşmesinin bulunması gerekir. Düzen ilkesi, her toplu iş sözleşmesinin kendi yürürlük süresi içinde hükümlerini doğurduğu, bağıtlanan yeni bir toplu iş sözleşmesinin (eskisine

---

62 **Tuncay Kutsal Savaş**, 272; **Aktay**, 240.
63 **Tuncay Kutsal Savaş**, 272.
64 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 455.
65 **Tuncay Kutsal Savaş**, 272; **Çelik Caniklioğlu/Canbolat**, 925. **Aktay**'a göre, "Toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi hükümlerinin yarışması söz konusu olduğunda bir bütün olarak iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi esas alınmayacaktır. Her ikisinin hükümleri ayrıştırılarak, hangi hüküm işçi lehine ise onun uygulanmasına karar verilecektir. Hangi hükmün işçi lehine olduğu hususunda da objektif ölçütler esas alınmalıdır", 241.

nazaran işçinin daha aleyhine hükümler ihtiva etse de) eskisinin yerini alacağı esasına dayanır. Kısacası, sonraki düzenin eskisinin yerini alacağını ifade eder (A.C. Tuncay, B.S. Kutsal, Toplu İş Hukuku, 4. Bası, 2015, s. 246).

Mahkemece, yargılama safhasında alınan hesap raporları bir değerlendirmeye tabi tutularak talep konusu fark işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesi gerekirken yukarda açıklanan yasal esaslara aykırı olarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."[66]

Kanımca Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararı isabetlidir. Günlük ücretin toplu iş sözleşmesi ile düşürülmesine rağmen, işçinin bütün sosyal yardımlar ile birlikte daha yüksek bir ücret alması, yararlılık ilkesine aykırıdır. İşçinin toplu iş sözleşmesi ile getirilen düzenlemeler ile daha yüksek bir gelire sahip olması, toplu iş sözleşmesinin günlük ücreti düşürdüğü gerçeğini ortadan kaldırmaz. Mevzuatımızda işçinin çıplak ücreti esas alınarak hesaplaracak tazminatlar vardır. Örneğin sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı ve iş güvencesi tazminatında çıplak ücret esas alınır. Böyle bir durumda işçinin alacağı tazminatlarda da bir azalma meydana gelmesi ihtimal dâhilindedir. Belki her ay ücretini alırken gelirinde bir azalma olmasa bile yukarıda belirtilen tazminatlara hak kazanması halinde elde edeceği miktarlarda önemli bir azalma olacaktır. Ayrıca hafta tatili, fazla çalışma, ulusal ve genel tatil günlerinde çalışma ücretleri de günlük ücret esas alınarak belirlenecektir. Günlük ücretin düşürülmesi halinde, işçi belirtilen günler için daha az ücret elde edecektir.

8- Toplu iş sözleşmesine konulan iş güvencesine ilişkin hükümler, acaba sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler hakkında mı uygulanır? Bu sorunun cevabı Yargıtay'ın bir kararında ele alınmıştır. Olayda toplu iş sözleşmesine konulan hüküm ile işyerinde işçi sayısı dikkate alınmaksızın işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği öngörülmüştür. Başka bir anlatımla iş güvencesinin uygulanabilmesi için aranan otuz işçi sayısı kaldırılmıştır. Yargıtay ve öğreti tarafından nisbi emredici hüküm olarak kabul edilen otuz işçi sayısının kaldırılması hukuka uygundur. Kararda tartışılan husus, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler için otuz işçi koşulunun aranıp aranmayacağı hususudur. Yargıtay kararda toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler açısından da otuz işçi koşulunun aranmayacağına hükmetmiştir:

---

[66] Y9HD. 3.5.2016, 37740/11142. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2.11.2015 tarihinde verdiği 19758/20994 sayılı kararında ise benzer bir olayda farklı yönde karar vermiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de 11.2.2014 tarihinde yılında benzer görüşü karar altına almıştır. Kararlar için bkz. **Şahlanan**. Yargıtay'ın 2015, 81. Yargıtay'ın 7, 9 ve 22. Hukuk Daireleri ile Hukuk Genel Kurulunun konuya ilişkin kararlarını değerlendiren **Şahlanan**'a göre, "... 6356 sayılı Yasanın 36 ıncı maddesinde yer alan işçiye yararlılık ilkesinin nasıl uygulanacağı tartışma konusu olmakla birlikte yaygın kanının bireysel iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bire bir tek tek ya da bütün olarak değil, konuların gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği yönünde olduğu, örneğin bireysel iş sözleşmelerindeki ücret ve ekleri ile ilgili hükümlerin, toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret ve eklerine ilişkin düzenlemelerle; benzer şekilde, izin hakkına ya da ihbar önellerine ilişkin hükümlerin de karşılıklı olarak ve bütüncül bir nazarla karşılaştırılması gerektiğini, bu karşılaştırma neticesinde, işçinin ücret ve ekleri açısından daha lehe olan hükümler içermesi halinde, bireysel iş sözleşmesinin ücret konusundaki hükümlerinin geçerliliğini sürdüğünün kabul edilmesi gerektiğini, bu yönde bir karşılaştırma yapılırken ücrete ilişkin lehe olan hükümlerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinden bir kısmının ise bireysel iş sözleşmesinden alınarak sonuç gidilmesinin doğru olmadığını belirtmişlerdir. ... Sonuç itibariyle tartışmaya açık olan bu konuda 7 inci ve 22 inci Hukuk Dairesi kararlarının ve Genel Kurul kararına muhalif olan üyelerin görüşlerinin daha isabetli olduğu(nu) ... söyleyebiliriz.". Yargıtay'ın 2015, 84-85.

"4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş güvencesinden yararlanma koşullarından biri olan otuz ve daha fazla işçi bulunma koşulunu işçi lehine toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile düzenlenebileceği, bir başka anlatımla otuz işçi bulunma şartının daha az işçi sayısına (örneğin, yirmi ve daha fazla işçi bulunma) indirilebileceği kabul edilmektedir. Kısaca bu düzenleme nisbi emredici olup işçi lehine iş güvencesi kapsamı genişletilebilir. Daireniz uygulaması da bu yöndedir (22.02.2010 gün ve 2010/4905 E, 2010/4260 K). Ayrıca Toplu İş Sözleşmesi ile işçi lehine getirilecek bu düzenlemeden sendika üyesi işçiler yanında üye olmayan işçilerde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca yararlanır. Zira anılan hükme göre "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 dair sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır". Böylece, toplu iş sözleşmesi ile bu konularda üyeler yararına ayrım yapılabileceği ve sözleşmenin parasal hükümlerinden sadece üyelerin yararlanacağı açıktır. Buna karşılık, diğer çalışma koşullarına ve bu arada çalışma süresi, yıllık ücretli izin süreleri gibi hükümler ile çalıştırmaya son vermeye dair toplu iş sözleşmesi hükümlerinin taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanması gerekir (... İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 27. Bası. İstanbul. s: 608). İş güvencesi hükümleri çalışma koşulları ve çalıştırmaya son vermeye ilişkindir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde, işyerinde sendika üyesi olsun veya olmasın tüm işçilere uygulanması gerekir. Nitekim somut uyuşmazlıkta, davalının davacının iş sözleşmesini feshederken fesih ile ilgili disiplin soruşturmasını sözleşme hükümlerine göre yaptığı ve sözleşme hükümlerini sendika üyesi olmayan işçiye de uyguladığı sabittir. O halde davacı hakkında toplu iş sözleşme ile kabul edilen iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı davalı işverenin de kabulü gerekir."[67].

Kanaatimce karar isabetlidir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ile genellikle ücret, ücret zamları, sosyal yardımlar, asıl ücretin dışında kalan ücret ekleri, izinler, deneme süresi, çalışma süreleri gibi iş sözleşmelerinde yer alabilen konular düzenlenir. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemler, servis aracı konulması, kreş ve kantin açılması gibi doğrudan iş sözleşmesinin içeriğinde yer almayan işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlere de toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümünde yer verilebilir. Toplu iş sözleşmesinin işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümleri, işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında uygulanır[68].

Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasına üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı da talep etmeyen işçilere uygulanmayacak olan toplu iş sözleşmesi hükümleri, sadece ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları ile ilgili olanlardır. Zira STİSK.25/2'ye göre, işveren, toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümleri saklı kalmak üzere bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma koşulları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Bu nedenle, ör-

[67] Y9HD., 14.6.2016, 13362/14311.

[68] **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 350; **Akyiğit**, 605; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 290; **Narmanlıoğlu**, 407; **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, 925.

nek olarak toplu iş sözleşmesinin günlük çalışma süresi, yıllık ücretli izin süresi, iş güvenliği, işçilerin toplu taşınması, disiplin ve bildirim süresine ilişkin hükümleri işyerinde çalışan bütün işçiler hakkında uygulanır. Sözü edilen hükümlere *işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler* adı verilir[69].

İş güvencesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri, işyerinin çalışma düzenine ilişkindir ve işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında uygulanır Toplu iş sözleşmesi ile iş güvencesinden yararlanabilmek için Kanunun aradığı otuz işçi sınırlandırması kaldırıldığına göre, artık toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler açısından da bu koşul aranmayacaktır.

9- Kanun yoluyla kapatılan işyerlerinde çalışan işçilerin değişik işkolunda başka bir işyerine nakledilmeleri halinde, kapatılan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, farklı işkolundaki işyerine nakledilen işçilere uygulanmaya devam edilip edilemeyeceği scrunu, 2822 sayılı Kanun döneminde Yargıtay'ın bir kararına da konu teşkil etmiştir.

Yüksek Mahkeme'ye göre,

> *"İşveren değişmiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi bu nedenle sona ermez. 2822 sayılı Kanun'un 8. maddesi buna engeldir. Kanundan doğan bir devir vardır. Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma 2822 Sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. 2821 Sayılı Kanun'un önceliği yoktur. Başka bir anlatımla 25. madde burada uygulanamaz. Çünkü konuluş amacı farklıdır. Kaldı ki bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 Sayılı Kanun'un 6. maddesi'ne göre ard etkisi devam eder. Davacı işçi toplu iş sözleşmesinden, yeni işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi taraf olan sendikaya üye olduğu tarihe kadar yararlanır. Aksi halde Toplu İş Sözleşmesi'ni koruyan normatif hükümleri çiğnemiş olur. Mahkemece işin esasına girilmeli istekler için gerektiğinde bilirkişiden hesaplamaya yönelik rapor alınmalı, bir değerlendirme yapıldıktan sonra karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde bir hüküm tesbiti isabetsizdir"*[70].

---

[69] Geniş bilgi için bkz. Öner **Eyrenci**. Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalşan Bütün İşçilerine Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş, Nisan 1988, 8 vd.; **Sur**. Toplu İş İlişkileri, 350 vd.

[70] Y9HD., 5.12.2007, 5989/37055, karar metni ve incelemesi için bkz. A. Can **Tuncay**. İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka Bir İşkolunca Bulunan İşyerine Nakledilmesi Halince Toplu İş Sözleşmesinin Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15, 153 vd. Yazara göre, "İnceleme konusu yaptığımız olayda görüldüğü gibi yasa ile bir işletme kapatılarak işletmenin faaliyetleri, araç, gereç ve tüm varlıkları ile orada çalışan işçileri bir başka işkolu kapsamına giren başka bir kamu işyerine devrolundukları takdirde İş K. md. 6 anlamında bir işyeri devrinden söz etmek gerekir. Bu durumda hem işyeri kapandığı hem de orada çalışanlar bir başka işkolu kapsamındaki işyerine nakledildikleri için yürürlükteki toplu iş sözleşmesi ortadan kalkar. Ancak normatif hükümleri devredilen sendikalı işçiler açısından 2822 sK. md. 6 uyarınca hizmet akdi hükmü olarak devam eder. Ekleyelim ki işkolu değişikliği nedeniyle Yol İş Sendikası üyeliğinin de sona ermiş olması TİS'nin ard etkisini ortadan kaldırmaz. Zira hem işyeri devri hem üyeliğin kaybı yasa zoruyla aynı anda olmuştur. Bu durumun olumsuz bir sonuç doğurması kabul edilemez. Bu nedenle inceleme konusu yaptığımız Yargıtay kararında yer verilen gerekçe'lerin çoğuna katılmamakla beraber Yüksek Mahkemenin bozma kararına gerekçe yaptığı son görüşü yani 'Kaldı ki, bir an için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilse dahi 2822 sayılı Kanunun 6. maddesine göre ard etkisi devam eder.' görüşünü isabetli buluyoruz. Bu sonuç devrolunan yerde bir başka toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunması ihtimalinde aynı işyerinde aynı anda iki toplu iş sözleşmesi bulunamaz kuralına da (TİSGLK md. 3/3) ters düşmeye engel olacak nitelliktedir.". 160. Aynı doğrultuda Y9HD., 25.12.2007, 30448/39163, Çalışma ve Toplum, 2008/18, 401 vd.

OLAY 40

İşveren değişikliği, çeşitli sebeplerle ortaya çıkabilir. Örneğin işyerinin bir başka işverene devri halinde işveren değişir. STİSK.37/1'e göre, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Olayda işveren değişmiştir, ancak bu değişiklik işyerinin devri sonucunda gerçekleşmemiştir. İşçilerin çalıştığı işyeri, bir kanun ile kapatılmış ve işçiler de farklı işkollarındaki çeşitli belediyelere aktarılmıştır. STİSK.19/7 hükmü gereği, farklı bir işkolundaki işyerine nakledilen işçilerin sendika üyeliği sona ermiştir. Yargıtay kararında yer alan "2821 Sayılı Kanun'un önceliği yoktur. Başka anlatımla 25. madde burada uygulanamaz" görüşüne katılmak mümkün değildir[71]. Yüksek Mahkeme görüşünü, toplu iş sözleşmesinin ard etkisi üzerine kurmuştur. Kararı değerlendiren **Şahlanan**'ın ifade ettiği gibi, "art etki, sona eren bir toplu iş sözleşmesi için söz konusu olan bir kavramdır"[72]. Oysa uyuşmazlık konusu olayda toplu iş sözleşmesi sona ermemiş, işçilerin işkolu değişmesi nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları ortadan kalkmıştır.

Yargıtay'ın görüşünün bir an için yerinde olduğunu kabul ettiğimizde bir başka sorun daha ortaya çıkmaktadır. İşçilerin nakledildiği işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, aynı dönemde aynı işyerinde birden çok toplu iş sözleşmesi geçerlilik kazanacaktır. Anayasanın 53. maddesinde yer alan "Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz." hükmü 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır. Her ne kadar anayasal yasak kalkmış olsa da 6356 sayılı Kanunda önceki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi bitmeden akdedilen yeni toplu iş sözleşmesinin ancak öncekinin süresinin sona ermesinden sonra yürürlüğe gireceği, aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının mümkün olmadığı düzenlenmiştir (STİSK.35/4). Bu durum, söz konusu düzenlemelere aykırılık teşkil etmektedir.

---

[71] Aynı görüşte olan **Şahlanan**'a göre. "Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi düzeni iki temel yasa ile düzenlenmiştir. Sistemin temel ilkesi Toplu İş Sözleşmesi'nden sözleşmeye taraf sendika üyelerinin yararlanacağı 2822 Sayılı Kanun'da düzenlenirken; sendikalara kimlerin nasıl üye olacağı, üyeliğin devam ve sona ermesi gibi konular da 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Yüksek Mahkeme'nin Sendikalar Kanunu md.25'e ilişkin bu kararda ileri sürdüğü görüş; iki kanun arasında toplu iş sözleşmesi düzeninin işlemesini sağlamaya gibi tüm konuların arasındaki ayrılmaz ilişkinin göz ardı edilmesi anlamına gelir. Bu nedenle dava konusu olayda Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 8'inci Maddesindeki, işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğine ilişkin hükümden yola çıkarak olaydaki işkolu değişikliği nedeniyle daha önceki işkolundaki işyeri için bağıtlanmış toplu iş sözleşmesine dayanılarak bir hak talebinde bulunulamaz.", Fevzi **Şahlanan**, İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Tekstil İşveren, Mayıs 2008, Hukuk Eki 23, 2 vd.

[72] **Şahlanan**, İşyerinin Kapatılması, 4.

OLAY 41

HAK UYUŞMAZLIĞI
ÇIKAR UYUŞMAZLIĞI

OLAY

İşveren İ'ye ait işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün uygulanmasına ilişkin olarak, A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında görüş ayrılığı çıkmıştır. Taraflar, görüşmeler yoluyla bu uyuşmazlığı çözümleyememişler ve durumu tespit eden bir tutanak düzenlemişlercir.

İşçi Sendikası bu tutanağın tanziminden sonra grev kararı almak istemektedir.

Toplu iş sözleşmesinde, "İşçi ücretlerinde ilk yıl için yüzde on artış yapılır. İkinci yıl için uygulanacak artış oranı taraflarca birinci yılın sonunda saptanır" yolunda bir hüküm bulunması nedeniyle, işçi sendikası ile işveren sendikası ücret artış miktarını görüşmeye başlamışlar, ancak bu konuda da anlaşmaya varamamışlardır.

SORULAR

1- A-İş Sen. ile B-İş Sen. arasında, toplu iş sözleşmesinin bir hükmünün uygulanmasına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlık, niteliği itibariyle, nasıl bir uyuşmazlıktır?

2- Birinci soruda belirtilen uyuşmazlıkta, işçi sendikasının grev kararı alma ve uygulama yetkisi var mıdır? Varsa bu kararı nasıl almalı ve uygulamalıdır? Yoksa bu uyuşmazlık için öngörülen başka çözüm yolu var mıdır?

3- A-İş Sen. ile B-İşv.Sen arasında ücret artışı konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık, niteliği itibariyle nasıl bir uyuşmazlıktır?

4- İşçi sendikası ile işveren sendikasının ücret artış görüşmelerinde anlaşmaya varamamalarının hukuki sonuçları nelerdir? Taraflar arasındaki bu uyuşmazlık nasıl çözümlenir?

5- Taraflar, anlaşmak suretiyle, toplu iş sözleşmesini süresi dolmadan sona erdirebilirler mi? Taraflar süresi dolan toplu iş sözleşmesinin süresini bir yıl daha uzatabilirler mi?

CEVAPLAR

1- A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında ortaya çıkan uyuşmazlık *toplu hak uyuşmazlığı*dır. Toplu hak uyuşmazlıkları, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası

arasında uygulanan çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin ihlali ya da yorumu nedeniyle ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarıdır[1].

Toplu hak uyuşmazlığının söz konusu olabilmesi için, öncelikle mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile tanınan bir hak mevcut olmalıdır[2]. Bunun yanı sıra uyuşmazlığın, bu hakkın taraflardan biri tarafından tamamen veya gerektiği gibi yerine getirilmemesi veya yorumlanmaması nedeniyle ortaya çıkmış ve ihlal edilen hakkın işçilerin ortak haklarına ilişkin olması gerekir[3].

2- 6356 sayılı Kanun, 1982 Anayasası m.54/1'e uygun olarak, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde iş mücadelesi yollarına başvurulmasına izin vermemiştir[4]. Bu nedenle, bu tür uyuşmazlıklar açısından grev ve lokavt kararı alınması ve uygulanması yasaktır.

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü, yargı yolu ile sağlanır. 6356 sayılı Kanun, toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla iki dava türüne yer vermiştir. Bunlar, *yorum davası* ve *eda davası*dır.

Niteliği itibariyle bir tespit davası olan yorum davası, toplu iş sözleşmesinin hem düzenleyici, hem de borç doğurucu bölümü hükümlerine karşı açılabilir[5]. Yorum davasını, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin taraflarından birisi açabilir. İşçilerin ve sendika üyesi işverenlerin doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesinin tarafı olmamaları nedeniyle, yorum davası açabilmeleri mümkün değildir[6].

---

1 **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 518; **Sur**, Toplu İlişkiler, 390; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 985; **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 19; Aynı Yazar, Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Prof.Dr. Jale G. Akipek'e Armağan, Konya 1991, 537; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 344; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 350; Mehmet Nusret **Bedük**, Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2018/147, 14 vd.

2 **Narmanlıoğlu**, Toplu iş İlişkileri, 498; **Sümer**, 259; **Sur**, Toplu İlişkiler, 390; Nurhan **Süral**, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara 1982, 1.

3 **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 19.

4 Anayasa Mahkemesi toplu hak uyuşmazlıklarında grev hakkının kullanılamamasını Anayasaya aykırı bulmamıştır: "Öte yandan grev hakkına getirilen söz konusu sınırlama doğrudan doğruya Anayasa'da hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Anayasanın 54. maddesince toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları, bu hakkın kullanılmasının usul ve şartlarının ise kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Buna göre ülkemizde grev ve lokavt serbestisi geçerlidir. Ancak 6356 sayılı Kanun'da greve başvurmadan önce arabuluculuk aşamasından geçme zorunluluğu, yani barışçı yolların denenmesine rağmen uyuşmazlığın giderilememiş olması koşulu öngörülmüştür. Ayrıca, 5982 sayılı Kanun ile Anayasa'nın 54. maddesinin yedinci fıkrasında yer alan siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt yasağının yürürlükten kaldırılmış olması maddenin birinci fıkrasında yer alan grev hakkı ile ilgili hükümleri değiştirmemektedir. Kural ile grev hakkına ilişkin olarak getirilen düzenlemeler dayanağını doğrudan doğruya Anayasadan almaktadır. Somut anayasal bir güvence olarak öngörülen bu hak, yine anayasal kriterlere uygun olmak koşuluyla kanun koyucunun düzenleme yetkisine bırakılmaktadır. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 2., 13. ve 54. maddelerine aykırı değildir. İptal taleplerinin reddi gerekir.", AYM, 22.10.2014, 2013/1, 2014/161, RG.11.11.2015/29529.

5 **Sümer**, 234; Kemal **Oğuzman**, Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Kanuni Grev ve Lokavt Yapılmaması, Yorum ve Eda Davası Açılması, Türk Kamu-Sen., C.1, S.7, Mart 1989, 4; Mehmet **Kocaoğlu**, Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Yorum Davası, Kamu-İş, Nisan 1988, 16; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 203; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 344; Emre **Ertan**, Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40, 76 vd.

6 "... 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 60.maddesine göre T.İ.S.nin yorumundan doğan uyuşmazlıkta yorum davasını sözleşmenin tarafları açabilir. Sözleşmenin tarafları ise işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işverendir. İşçi T.İ.S.nin tarafı değildir. Bu nedenle yorum davası açamaz.", Y9HD., 25.2.1991, 11617/2770, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.4, Ekim-Aralık 1991, 620.

Yorum davası açılabilmesi açısından toplu iş sözleşmesinin tarafların iradeleri ile yahut Yüksek Hakem Kurulu kararıyla oluşması arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile Yüksek Hakem Kurulu kararı ile oluşan bir toplu iş sözleşmesi için de yorum davası açılabilir[7].

Sözleşmenin taraflarından her biri, STİSK.79'a göre yetkili mahkemede, yani işyerinin bağlı olduğu görevli makamın bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede; yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir (STİSK.53/1). Maddede yer alan görevli makam, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'dür. Toplu iş sözleşmesi birden çok görevli makamın yetki alanına giriyorsa dava, Bakanlığın olduğu yer mahkemesinde yani Ankara İş Mahkemesinde, işletme toplu iş sözleşmesi olması halinde ise işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açılacaktır (STİSK.2/1,c-79)[8] Mahkeme en geç *iki ay* içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı *iki ay* içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK.53/1).

Madde metninde açık olarak belirtildiği gibi, yorum davası *uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin* yorumu amacıyla açılabilir[9]. Sona ermiş bir toplu iş sözleşmesi hakkında ise yorum davası açılamaz.

Toplu iş sözleşmesinin yorum davasına konu olan hükmü, bir eda davasına konu olursa, mahkeme daha önce açılan yorum davası nedeniyle verilen hükmü göz önünde tutmak zorundadır. 2822 sayılı eski Kanun döneminde mahkemenin yorum kararına uyulmaması halinde idari para cezası ve tazminat öngörülürken 6356 sayılı Kanun bu konuda herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Böylece *tespit kararı* niteliğindeki mahkeme kararına uyulmaması halinde zarar gören genel hükümlere göre tazminat isteme veya yorum kararına dayanarak eda davası açma hakkına sahiptir. Ancak belirtilmelidir ki, yorum davası sonucunda mahkemece verilen yorum kararı, daha sonra o konuda açılacak eda davalarında kesin delil teşkil eder, tarafları ve tarafların üyeleri ile mahkemeleri bağlar.

6356 sayılı Kanunda, yorum davasının yanı sıra, *eda davası* da düzenlenmiştir. Taraflardan birinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi halinde, diğer tarafın eda davası açma hakkı vardır[10]. Niteliği itibariyle, genel hüküm-

---

7 "Yüksek Hakem Kurulu kararlarına karşı yorum davası açılamayacağına dair özel bir düzenleme de bulunmadığından söz konusu kararlara karşı yorum davası açılamayacağı ve davanın dinlenmeyeceği gerekçesi yerinde değildir. O halde öncelikle mahkemece davanın esasına girilerek toplu iş sözleşmesinin yorumu istenen maddesinin uygulanmasında çerçekten yoruma yönelik bir uyuşmazlık bulunup bulunmadığı belirlenmelidir. Bu noktaca Yüksek Hakem Kurulu kararının içeriğine dahil edildiği toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde öngörülen yorum uyuşmazlığına ilişkin prosedürün işletilip işletilmediği, başka bir anlatımla uygulamaya ilişkin anlaşmazlığın ne şekilde giderildiği araştırılmalı ve varsa buna ilişkin belgeler getirtilip dosya kapsamına dahil edilmelidir. Bundan sonra yorum davası konusu olabilecek şekilde bir yorum uyuşmazlığı bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti ile yorum davasının koşullarının oluşup oluşmadığı belirlenmelidir. Eğer yorum davasının koşulları oluşmuş ve yorum uyuşmazlığı mevcut ise toplu iş sözleşmesinin yorumu yoluna gidilmeli, aksi takdirde yani yorum davasının koşulları oluşmamış veya yorumu gerektirecek bir anlaşmazlık mevcut değilse buna göre karar verilmelidir.", Y22HD., 12.09.2012, 16430/17983 Çimento İşveren Dergisi, Mart 2013, S.2 C.27. 58.

8 "Davacı, toplu iş sözleşmesinin Bakım Tazminatını düzenleyen maddesinin yorumlanmasını talep etmiştir. İnceleme konusu davanın, davacının işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer İş Mahkemesinde görülmesi gerektiği tartışmasızdır.", Y22HD., 19.1.2015, 36478'4 www.kazanci.com (18.5.2015).

9 **Sümer**, 234; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 344.

10 Bu dava toplu iş sözleşmesinin taraflarınca (borç doğurucu hükümler dolayısıyla) birbirlerine karşı açılabi-

lere bağlı bir aynen ifa veya tazminat davası olan eda davasının, STİSK.53'de sadece sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (STİSK.53/2). Bu hükmün, uygulamada yasal faizin düşüklüğünden yararlanarak yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınanlara karşı bir önlem olarak konulmuş olduğu açıktır. Ancak, Kanundaki yüksek faize ilişkin hüküm sadece toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları için öngörülmüştür[11]. Yargıtay'ca da bu nokta vurgulanmış, toplu iş sözleşmesine dayanan ve dayanmayan alacak kısımlarının ayrılarak, toplu iş sözleşmesine dayanmayan alacak kısmı için işletme kredisi faizine hükmedilmemesi gerektiği sonucuna varılmıştır[12].

Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra ard etki olarak devam eden haklara ilişkin davalarda işletme faizi uygulanmaz[13].

---

leceği gibi işçi veya işçiler tarafından taraf işverene karşı da açılabilir. İşçinin taraf sendika üyesi olması veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi olması gerekir. Bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal**, 336; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 672. Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin normatif kısmı ile ilgili olarak sendikanın dava açabilmesi için işçinin yazılı temsil yetkisi vermiş olmaları gerekir: "Toplu İş Sözleşmesinin normatif kısmı; iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesiyle ilgili hükümler olduğu, işçilerin bireysel haklarını ilgilendirdiği için bu kısma ilişkin eda davalarında (md. 53/2) işçilerin yazılı temsil yetkisi vermesi gerekir. Sendika kendi adına eda davası açamaz. Buna karşılık toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalarda sendikalar üye işçilerin yazılı başvurularına ihtiyaç duymadan kendi adlarına kollektif nitelikli bir dava açabilirler. Nitekim md. 53/1 açıkça yorum davası sözleşmenin taraflarından her birinin açabileceğini öngörmüştür", 7HD., 27.4.2015, 14409/7293, www.legalbank.net (19.3.2019).

11 Hükme yönelik eleştiri için bkz. **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 345-347.

12 Y22HD., 28.01.2016, 29437/2286, **Çil**, 2015-2016, 1114-1115; Y7HD., 27.3.2014, 17649/6962, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1216; Y9HD., 20.4.1989, 3391/3764, TÜHİS, Mayıs 1989, 44-45; aynı yönde Y9HD., 1.3.1999, 2799/3654, Kamu-İş Bilgi Bülteni, Mart/Nisan 1999, 10; Y9HD., 20.2.2003, 27544/2042, İşveren, Kasım 2003, 13; Y9HD., 24.11.2005, 8885/37124, Laçaı HD., Ocak 2006, 148-149; Y9HD., 25.9.2006, 3541/24567, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 239; "... dava konusu edilen ikramiye yasa gereği yasal faiz işletilmesi gereken ilave tediye ile TİS ile getirilen ikramiyeden oluşmaktadır. Bu nedenle 2 nolu bentte belirtilen miktardan, davalı vekilinin itirazı da dikkate alınarak, ne kadarının ilave tediye, ne kadarının TİS ile getirilen ikramiye olduğu belirlenmeli, ilave tediyeden oluşan ikramiye alacağına şimdiki gibi dava ve ıslah tarihinden itibaren yasal faiz, TİS'ten kaynaklı ikramiye alacağına ise TİS ile öngörülen muacceliyet tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizini geçmemek üzere en yüksek banka mevduat faizi işletilmelidir. Bu yön üzerinde durulmadan yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.", Y9HD., 14.1.2013, 32034/14, www.kazanci.com (30.5.2015); "Kanunda yer alan hükümleri aynen tekrar eden toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerine "nötr hüküm" adı verilmektedir. Nötr hükmün toplu iş sözleşmesinde yer alması durumunda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara uygulanan özel faiz türü uygulanamaz. İlgili kanun hükmünde özel bir faiz türü öngörülmüşse buna göre; yoksa ücret türünden alacaklar için en yüksek banka mevduat faizine, diğer alacaklar için ise kanuni faize göre faiz talebi hakkında karar verilmelidir. Somut olayda ilave tediyeye ilişkin hüküm nötr hüküm niteliğindedir. Bu itibarla kanuni faiz yerine en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmesi de doğru olmamıştır.", Y22HD., 9.4.2014, 6888/7585, www.kazanci.com (30.5.2015); Y9HD., 22.12.2011, 43777/49236, karar metni ve incelemesi için bkz. Halil İbrahim **Sarıoğlu**, Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda Temerrüt Faizi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 159 vd.

13 "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 61.maddesinde, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir" şeklinde kurala yer verilerek uygulanması gereken faiz türü belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü edilen faizin uygulanması yerince ise de toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 61. maddesince öngörülen faizin uygulanması doğru değildir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği 31.12.2004 tarihi sonrası için davaya konu ücret farkı ile ikramiye alacakları iş sözleşmesinden doğmakla anılan tarihten sonra doğan alacaklar bakımından yasal faize karar verilmelidir. Davacı vekilinin dava dilekçesi ekinde mahkemeye sunduğu ve delil olarak dayandığı Dairemizin 07.10.2008 gün ve 2008/ 26533 E. 2008/ 25710 K. sayılı kararı da bu yönde olduğu halde mahkeme-

Hükümde faiz uygulanabilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesinden söz edilmediği için gününde ödenmeyen alacaklar, herhangi bir ihtara gerek kalmaksızın en yüksek işletme kredisi faizine tabi olacaktır. Başka bir ifade ile toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar için ödeme tarihi kararlaştırılmışsa, ödenmesi gereken tarihlerden itibaren faize karar verilmelidir[14]. Yargıtay'a göre toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar için en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmesi gerekirse de, davacı işçinin talebi talep bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması doğrultusunda ise taleple bağlı kalınarak karar verilmelidir[15].

Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde tarafların yargı yolu dışında, başvurabilecekleri bir diğer barışçı çözüm yolu da *tahkim*dir. Toplu hak uyuşmazlıklarında tahkim, tarafların karşılıklı anlaşmaları halinde başvurulacak isteğe bağlı bir çözüm yoludur[16]. Gerçekten STİSK.52/1'e göre, toplu hak uyuşmazlıklarının her safhasında, özel hakeme başvurabilirler Taraflar dilerse, anlaşarak bir tahkim sözleşmesi yapabilirler ya da toplu iş sözleşmesine bu yolda hüküm (tahkim kaydı) koyabilirler (HMK.412/2). Toplu iş sözleşmesine taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hüküm konulduğu takdirde, herhangi bir tarafın başvurusu üzerine uyuşmazlık, hakem tarafından çözülür. Hak uyuşmazlıklarında hakemin vereceği karar, mahkeme hükmü niteliğindedir[17]. Tahkim sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı olarak yapılması gerekir (HMK.412/3).

Yukarıda açıklandığı gibi, olayda işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan bir uyuşmazlık nedeniyle grev yoluna başvurabilmesi mümkün değildir.

3- İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında ücret artış oranının belirlenmesi konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık, *toplu çıkar uyuşmazlığı*dır. Toplu çıkar uyuşmazlığı işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren arasında, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi veya yeni hakların tesis edilmesine ilişkin olarak ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarıdır[18].

Çıkar uyuşmazlığının konusu var olan bir hak değil, bu hakkın üzerinde yeni hak talebidir. İşçi ücretlerinin artırılması, iş saatlerinin azaltılması, yılda bir kez ödenen

---

ce toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği tarihten sonrası için ce bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faize karar verilmesi hatalıdır. Ücret farkı ile ikramiye alacakları bakımından 31.12.2004 tarihinden daha sonra doğan miktarlar bakımından yasal faize karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir." Y9HD., 21.3.2011, 41736/7585, www.kazanci.com (18.3.2019).

[14] "Toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar için açık bir ödeme tarihinin olup olmadığı belirlenmeli, belirlenmiş olması durumunda alacak miktarları ayrıştırılarak her bir hak ediş tutarından hak ediş tarihleri çösterilmek suretiyle faize karar verilmelidir. Toplu iş sözleşmesinde açık bir ödeme tarihi öngörülmeyen alacağın varlığı halinde sözü edilen alacak için dava ve ıslah tarihinden faize karar verilmelidir. Bu konuda eksik incelemeyle ve infazda tereddüt oluşturacak şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y9HD., 26.11.2015, 22169/33572. **Çil**. İlke Kararları 2015-2016 İlke Kararları, 1117. Ayrıca bkz. Y7HD., 14.12.2015, 39008/25185; Y22HD., 28.1.2016. 29437/2286. **Çil**. İlke Kararları 2015-2016 İlke Kararları, 1114-1117.

[15] Y9HD., 1.12.2015, 21174/34121. **Çil**. İlke Kararları 2015-2016 İlke Kararları, 1116.

[16] **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 51; **Sur**, Toplu İlişkiler, 390.

[17] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 149.

[18] **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 518; **Sur**, Toplu İlişkiler, 390; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 985; **Sümer**, 242; **Süral**, 21; **Esener**, 543; Rüçhan **Işık**, İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi, Ankara 1977, 35; **İzveren**, 381; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 110; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 344.

ikramiyenin artırılmasıra ilişkin isteklerin, işveren tarafından kabul edilmemesi halinde ortaya çıkan uyuşmazlık, toplu çıkar uyuşmazlığıdır. Toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret zammının işçilere uygulanmaması halinde ise, toplu hak uyuşmazlığı söz konusu olur.

4- Olayda tarafların ikinci yıl ücret artışı üzerinde anlaşamamaları üzerine ortaya çıkan uyuşmazlık, toplu çıkar uyuşmazlığıdır. Ancak bu uyuşmazlığın grev ve lokavt yoluyla çözümlenmesi mümkün değildir. Zira 6356 sayılı Kanun "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde" grev ve lokavt yoluna başvurabileceğini hükme bağlamıştır (STİSK.58/2). Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilmesi için bir tarafın diğerini grev ve lokavt yolu ile zorlayabilme gücü yoktur[19].

Bunun yanı sıra, böyle bir uyuşmazlık yargı yolu ile de çözümlenemez. Çünkü çıkar uyuşmazlıkları, niteliği itibariyle yargı yolu ile çözümlenmeye uygun değildir[20]. Ancak toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin belirli süre sonra gözden geçirileceği, taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa, hakeme başvurulacağı hükme bağlanmışsa, bir taraf değişiklik görüşmesine yanaşmaz veya görüşmelerde anlaşma sağlanamazsa, diğer taraf değişiklik uyuşmazlığını çözmek için özel hakeme başvurabilir (STİSK. 52/1,2)[21]. Bu durumda hakemin vereceği karar, toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlaşması hükmündedir (STİSK.52/3).

5- 2822 sayılı eski Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı Kanunda da, taraflara toplu iş sözleşmesini fesih imkânı tanınmamıştır[22].

2822 sayılı Kanun döneminde öğretide ileri sürülen ve halen geçerliliğini koruyan bir görüşe göre, tarafların toplu iş sözleşmesinde irade sakatlığı gibi nedenlerle toplu iş sözleşmesini fesih yetkisi 6356 sayılı Kanun açısından da devam etmektedir[23]. Kanaatimce, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında tarafların iradelerinin hata, hile veya tehdit sonucu fesada uğraması, sözleşmeyi fesih yetkisi değil; iptalini talep hakkı verir. İradesi sakatlanan taraf, TBK.39 uyarınca sözleşmenin bir yıl içinde iptalini isteyebilir[24].

STİSK.35/2'de bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Sözü edilen düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesi, süresinin sona ermesiyle birlikte kendiliğinden ortadan kalkar. Tarafların bu süreyi sözleşmenin imzalamasından sonra anlaşarak kısaltmaları veya uzatmaları yahut sözleşmeyi süresinden önce sona erdirmeleri mümkün değildir (STİSK.35/2).

---

19 **Sümer**, 258; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 96; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5; **Narmanlıoğlu**, Grev, 133.

20 **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 34; **Reisoğlu**, Şerh 83; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 94, 95.

21 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 97; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 187, dn.5.

22 **Tunçomağ**, 451; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 967; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 329.

23 **Reisoğlu**, Şerh, 83.

24 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 103.

OLAY 42

ARABULUCULUK

OLAY

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında V'ye ait işyeri hakkındaki toplu görüşmelere, 1.6.2014 tarihinde başlanmıştır. Toplu pazarlık sırasında anlaşma sağlanamaması üzerine, 1.7.2014 tarihinde B-İşv.Sen., arabulucu görevlendirmesi için, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurmuştur.

A-İş Sen. ve C-İşv.Sen., Y'ye ait işyeri hakkında toplu görüşmelere 1.7.2014 tarihinde başlamayı kararlaştırmışlardır. C-İşv.Sen. kararlaştırılan ilk toplu görüşmeye katılmış, ancak daha sonraki görüşmelere gelmemiştir.

A-İş Sen. ile D-İşv.Sen. arasında Z'ye ait işyeri hakkındaki toplu görüşmelere 1.8.2014 tarihinde başlanmıştır. 1.10.2014 tarihinde toplu görüşmeler anlaşma sağlanamadan sona ermiştir.

SORULAR

1- B-İşv.Sen.'in, A-İş Sen. ile aralarındaki uyuşmazlığın çözümünün sağlanması amacıyla, arabulucu tayini için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurması yerinde midir?

2- A-İş.Sen.'in, C-İşv.Sen.'in toplantıya gelmemesi üzerine başvurabileceği hukuki bir yol var mıdır?

3- Toplu görüşme çağrısında bulunan A-İş Sen., kararlaştırılan yer, tarih ve saatte ilk toplu görüşmeye gelmemiş olsaydı, yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi?

4- A-İş Sen. ile D-İşv.Sen. arasında yürütülen toplu görüşmelerin sonunda, anlaşma sağlanamaması halinde, izlenmesi gereken yol nedir?

5- A-İş Sen. ile D-İşv.Sen. arasında yürütülen toplu görüşmelerin sonunda, anlaşma sağlanamamış, A-İş Sen. kanuni yönteme uygun bir şekilde grev kararı almıştır. Bunun üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı arabuluculuk listesinde adı olmayan bir kişiyi arabulucu olarak atamıştır. Söz konusu uygulamayı 6356 sayılı Kanun çerçevesinde değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- 2822 sayılı önceki Kanunda olduğu gibi, 6356 sayılı Kanunda da toplu çıkar uyuşmazlıklarının giderilmesinde barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk öngörülmüş-

tür. Barışçıl çözüm yollarının amacı, uyuşmazlığın iş mücadelesi yollarına başvurulmadan çözümlenmesini sağlamaktır[1]. Bu nedenle toplu görüşmeler sırasında veya toplu görüşmelerin anlaşma ile sonuçlanmaması halinde, görüşmelerin sonunda; ancak grev ve lokavt kararı alınmadan veya zorunlu tahkime başvurmadan önce her uyuşmazlıkta yapılan arabuluculuk faaliyeti *olağan arabuluculuk* olarak adlandırılır[2]. Bunun dışında grev ve lokavtın Cumhurbaşkanınca ertelenmesinden sonra yapılan arabuluculuk faaliyetine ise *olağanüstü arabuluculuk* denilmektedir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun kanuni bir grev kararı alınan her uyuşmazlıkta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanına veya seçeceği bir kişiye arabuluculuk yapma imkânı sağlamıştır.

Arabuluculuk, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı arabuluculuk birimi tarafından yerine getirilir. 2822 sayılı Kanun döneminde Resmi Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Tüzüğü çıkarılmıştı. 6356 sayılı Kanun döneminde Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği[3] adıyla çıkarılan yönetmelik sonrasında adı geçen tüzük, Bakanlar Kurulu kararı ile çıkarılan bir tüzükle yürürlükten kaldırılmıştır[4].

Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması, toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan birinin toplantıya devam etmemesi veya tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıkların bir tutanakla tespit etmeleri ya da toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi hallerinde arabuluculuk uygulama alanı bulur (STİSK. 49).

2822 sayılı esk Kanunda bulunan *isteğe bağlı* ve *zorunlu* arabuluculuk ayrımı 6356 sayılı Kanun ile kaldırılmış, sadece zorunlu arabuluculuğa yer verilmiştir[5]. Bunun sonucu olarak artık toplu görüşmelerin başlamasından itibaren otuz günün geçmesinden sonra, taraflardan birisi, tek taraflı olarak görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacaktır[6]. Ancak tarafların birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla, herhangi bir süre ile sınırlı olmamak üzere, toplu görüşmelere son verilmesini ve görevli makamdan arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını isteme hakkı saklıdır (STİSK.49/1).

---

1 **Sümer**, 263. Arabuluculuk hakkında çeniş bilgi için bkz. Mehmet **Kocaoğlu**. Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu, Ankara 1999; Nuri **Çelik**, İş Hukukumuzdaki Arabuluculuk Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 49 vd.; Taat **Canbolat**. 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk. Çalışma ve Toplum. 2013'4, 247; Nizamettin **Aktay**. Türk Hukukunda Resmi Arabuuculuk Müessesesi ve Baz Öngörüler. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16, 130 vd.; Haluk Hadi **Sümer**. Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler, Sicil İş Hukuku Dergisi. 2012/26, 50 vd.; M. Nusret **Bedük**, Toplu İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması (Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri). Legal İHSGHD., 209/24. 1347 vd.; **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku. 335; İbrahim **Subaşı**, Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk. Prof.Dr. Ünal Tekinalp'e Armağan. C.II İstanbul 2003, 793-833.

2 **Çelik**,**Caniklioğlu**,**Canbolat**, 991; **Sümer**. Zorunlu Tahkim, 55; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 508.

3 RG.07.12.2013; Yönetmelikte bir kimsenin resmi arabulucu olabilmesinin koşulları detaylı şekilde düzenlenmiştir. Bu konuda detaylı bilgi için Bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 702-707; **Canbolat**. Arabuluculuk. 266.

4 RG.05.07.2014.

5 **Tuncay**/**Savaş Kutsal**, 359; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 511; **Canbolat**. Arabuluculuk, 254.

6 **Canbolat**'a göre, Kanunda ilk toplantının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılmasının zorunlu olduğuna ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. 2822 sayılı Kanunda otuz günlük sürenin ihtiyari arabuluculuğa ilişkin olduğu düşünüldüğünde, ihtiyari arabuluculuğa yer verilmeksizin otuz gün hükmünün muhafaza edilmesi isabetli sayılmaz. Bkz. Arabuluculuk, 259.

6356 sayılı Kanun açısından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmeleri için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmeleri için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü; aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı ifade etmektedir (STİSK.2/1,c)[7].

Sonuç olarak tarafların toplu görüşmeye son vererek görevli makamdan arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını isteme hakkı olmakla beraber, tek tarafın inisiyatif alarak bu yola başvurması mümkün değildir. Ancak toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit eden tarafların arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını görevli makamdan isteme hakları mevcuttur.

Bu açıklamalar ışığında B-İşv.Sen.'in tek taraflı olarak görevli makama başvurusu yerinde değildir.

2- Çağrıya muhatap olan C-İşv.Sen.'in kararlaştırılan yer, gün ve saatte toplu görüşmelere gelmemesi üzerine, arabuluculuk yoluna başvurulur.

Arabuluculuğun söz konusu olduğu hallerden birisi, toplu görüşme için belirlenen yer, gün ve saatte taraflardan birisinin toplantıya gelmemesi veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamaması ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan birisinin toplantıya devam etmemesidir. Bu halde, toplantıya gelen taraf durumu *altı işgünü* içinde yazıyla görevli makama bildirir (STİSK.49/1).

Yazıyı alan görevli makam yazıyı düzenleyen tarafın talebini göz önüne alarak altmış günlük sürenin geçmesini beklemeden STİSK.50 hükümlerine göre arabuluculuk işlemlerini başlatır. Buna göre, "Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşmaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.".

2822 sayılı Kanun düzenlemesinde zorunlu arabulucunun görevli makamın başvurusu üzerine mahkeme tarafından atanmasına ilişkin hükümlere, toplu görüşme süresinin uzaması ve uygulamadaki usul sorunları nedeniyle yapılan eleştiriler de göz önüne alınarak 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir[8].

---

7 "Somut olayda, davacı G... Elektrik Dağıtım A.Ş. ile davalı sendika arasında imzalanan işletme toplu iş sözleşmesinin yorumu talep edilmektedir. İzmir Ticaret Sicil Müdürlüğü kayıtlarına göre, davacının işletme merkezi "Üniversite caddesi No: ... Bornova/İzmir" adresinde bulunmaktadır. Ayrıntılı olarak açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, inceleme konusu davanın, davacının işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yer olan İzmir İş Mahkemesi'nde görülmesi gerektiği tartışmasızdır. Bu itibarla, mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 19.1.2015, 36478/4, www.kazanci.com (30.5.2015).

8 **Tuncay Savaş Kutsal**, 359; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**.992; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 511; **Canbolat**, Arabuluculuk, 254.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren *on beş gün* sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok *altı işgünü* uzatılabilir ve görevli makama bildirilir (STİSK.50/3).

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür (STİSK.50/6). Mevzuatta arabulucunun çalışma usul ve esaslarıyla ilgili bağlayıcı kurallara yer verilmemiş, çalışma yöntemi bakımından serbest bırakılmıştır. Bununla birlikte arabulucu da uyuşmazlığın çözülmesinde tarafsız davranmalıdır. Arabulucunun tarafsızlığını koruyamaması veya görevini yerine getirirken kusurlu davranarak taraflara zarar vermesi halinde, zarar gören tarafın tazminat isteyebileceği söylenmelidir. Arabulucuuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder (STİSK.50/5). Bununla birlikte arabulucunun üç günlük teslim süresine uymaması veya tutanağa öneri eklememesi tutanağın geçerliliğini etkilemez[9].

3- İşçi sendikasının çağrı tarihinden itibaren *otuz gün* içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmemesi veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamaması halinde yetkisi düşecektir (STİSK.47/2). Bu nedenle, çağrıya muhatap olan ve toplantıya gelen işveren tarafı durumu altı işgünü içinde görevli makama bildirse de, görevli makamın arabuluculuk faaliyetini başlatabilmesi mümkün değilcir[10]. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, yetkinin düşmesi yaptırımı, sadece işçi sendikasının ilk toplantıya katılmamasına ilişkindir. Bu nedenle ilk toplantıya katılan işçi sendikası, sonraki toplantılara katılmasa da, yetki belgesi düşmez[11]. İşveren tarafı ilk toplantıya gelmediği takdirde ise, yukarıda da belirtildiği gibi, işçi sendikası altı işgünü içinde bu durumu yazıyla görevli makama bildirecektir (STİSK.49/1).

İlk toplantıdan sonraki toplantılara katılmayan taraf işçi sendikası olsa da işveren tarafı, durumu görevli makama bildirerek arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını sağlayabilir[12].

4- Olağan arabuluculuk hallerinden birisi de, toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamış olmasıdır. A-İş Sen. ile D-İşv.Sen. arasında toplu görüşme süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde, arabuluculuk uygulama alanı bulur.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, tarafların arabulucu aşamasına geçmeleri için toplu görüşme süresi olan altmış günün geçmesini bekleme zorunluluğu bulunmamaktadır. Tarafların birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla uyuşmazlığı tespit edip arabuluculuk aşamasına geçmeleri mümkündür. Ancak toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa taraflardan biri-

[9] **Tuncay Savaş Kutsal**, 362; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 511
[10] **Reisoğlu**, Şerh, 224; **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 99.
[11] **Sümer**, 241; **Şahlanan** Toplu İş Sözleşmesi, 99.
[12] **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, 99.

nin uyuşmazlığı altı işgünü içinde görevli makama bildirmes gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK.49/1). Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı işgünü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa kendiliğinden, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşmaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir (STİSK.50/1).

Arabulucu, tarafların anlaşması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Ancak arabulucunun uyuşmazlıkların çözümünde herhangi bir zorlamada bulunması söz konusu olamaz[13]. Arabulucunun çabaları sonucunda anlaşma sağlanırsa, toplu iş sözleşmesine ulaşılmış olur, STİSK.48 hükmüne göre toplu iş sözleşmesi imzalanır ve ilgili makamlara verilir (STİSK.50/4).

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu *üç işgünü* içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve söz konusu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama teslim eder. Görevli makam, bu tutanağı en geç *üç işgünü* içinde taraflara tebliğ eder (STİSK.50/5).

Arabulucunun tutanağa ekleyeceği öneri, tarafları bağlayıcı nitelikte değildir. Taraflar, bunu kabul edebilecekleri gibi, tutanağın taraflara tebliğden sonra Kanunda öngörülen yönteme uyularak iş mücadelesi yollarına da (grev ve lokavt) başvurabilirler.

5- Olağan arabuluculuk, toplu çıkar uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yollarından önce başvurulan ve başvurulması zorunlu olan bir yoldur. 6356 sayılı Kanun, Cumhurbaşkanının grev ve lokavtı erteleme kararı alması halinde işleyen olağanüstü arabuluculuk faaliyetine (STİSK.63/2) ilave olarak grev kararı alınan her uyuşmazlık için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanına veya onun atayacağı birisine arabuluculuk imkânı (STİSK. 60/7) sağlamıştır.

Erteleme kararı halinde olağanüstü arabuluculuk faaliyeti zorunlu olmakla birlikte, grev kararı alınan her uyuşmazlıkta olağanüstü arabuluculuk faaliyeti yürütülmesi zorunlu değildir. Kanun grev kararı alınan işyeri veya işyerleri için bu hakkın kullanılmasını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanına bırakmıştır. Gerçekten STİSK. 60/7 "..... yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir." hükmü söz konusu arabuluculuk faaliyetinin isteğe bağlı nitelikte olduğunu göstermektedir[14].

Olağanüstü arabuluculuk faaliyetini Bakan veya atayacağı bir kişi yürütebilecektir. Ancak Kanunda arabulucunun resmi listeden olması gerektiğine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Dahası olağan arabulucudan farklı olarak arabulucuyu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü değil, Bakan doğrudan (eğer Bakan bizzat yürütmezse) görevlendirmektedir.

---

[13] **Sur**, Toplu İlişkiler, 400; **Tuncay Savaş Kutsal**, 357; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 991; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 511; **Aktay**, Toplu İş Hukuku,334; **Canbolat**, Arabuluculuk, 265.

[14] **Tuncay Savaş Kutsal**, 364; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 715; **Canbolat**, Arabuluculuk, 268.

OLAY 43

GREV KARARI ALMA VE UYGULAMA GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

OLAY

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında yapılmış olan toplu görüşmelerden ve arabuluculuk faaliyetinden bir sonuç alınamamış ve arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağı 1.1.2015 tarihinde taraflara tebliğ edilmiştir.

İşçi sendikası 10.1.2015 tarihinde grev; işveren sendikası da 15.1.2015 tarihinde lokavt kararı almıştır.

İşçi sendikası 1.3.2015 tarihinden itibaren grev kararını uygulamaya başlayacağını, 1.2.2015 tarihinde karşı tarafa bildirmiştir. İşveren sendikası da 15.2.2015 tarihinde lokavt kararını uygulamaya başlayacağını, 2.2.2015 tarihinde işçi sendikasına bildirmiştir.

Lokavt kararı bildirilen günde uygulanmaya konulmamıştır. İşçi sendikasının 1.3.2015 tarihinde grev uygulamasına başlaması üzerine, işveren sendikası lokavt kararını tekrar uygulamaya koymuştur.

SORULAR

1- Grev ve lokavt kararlarının alınması kanuna uygun mudur?

2- A-İş Sen. alcığı grev kararını işyerinde ilân etmemiş olsaydı, bu eksiklik uygulanacak grevi kendiliğinden kanundışı grev haline getirir miydi?

3- Grev ve lokavt kararlarının uygulanması kanuna uygun mudur?

4- B-İşv.Sen.'in işçi sendikasının grev kararını uygulamaya koyması üzerine, lokavt kararını tekrar uygulamaya başlamak yerine, işçi sendikasının tüm tekliflerini kabul etseydi, uygulanmakta olan grev kendiliğinden sona erer miydi? İşçi sendikasının buna rağmen greve devam etmesi halinde, işveren sendikasının başvurabileceği hukuki yol mevcut mucur?

5- İşçi sendikası 1.3.2015 tarihinde grevi uygulamaya koymamış olsaydı, bunun hukuki sonuçları ne olurdu?

CEVAPLAR

1- Grev kararı, toplu görüşmelere katılan, arabuluculuk aşamasında taraf olan yetkili işçi sendikasınca alınabilir[1]. İşçi sendikasının yetki belgesi daha önce düşmüş-

[1] Mahmut **Kabakçı**, Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 1984, 144 vd.; **Sur**, Toplu İlişkiler, 434; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 174;

se, bu sendikanın alacağı grev kararı üzerine uygulanan grev, kanundışı hale gelir.

Grev kararı, arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından tebliğinden itibaren *altmış gün* içinde alınabilir. Belirtilen süre içinde grev kararı alınmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK.60/1). Sürenin dolmasından sonra alınan grev kararına uyularak yapılan grev ise, kanundışı grevdir. Grev kararı, işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir (STİSK. 60/3).

Grev kararı, bir işyerini ilgilendiren uyuşmazlıklarda sadece bu işyerini kapsar. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken işyerleri açısından grev kararının işletmenin bütünü açısından alınması gerekir[2].

Birden çok işveren veya işveren sendikasıyla, bir işçi sendikasının tek toplu görüşme yürütmesi ve bazı işveren veya işveren sendikasıyla işçi sendikası arasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçi sendikası sadece uyuşmazlık çıkan işyerleri açısından grev kararı alabilir.

Yukarıda açıklandığı şekilde alınan grev kararı, görevli makam tarafından arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren *altmış gün* içinde ve *altı işgünü* önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STİSK.60/1).

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 ilan edilir (STİSK.60/5). 6356 sayılı Kanunda işçi sendikasının grev kararını altmış işgünü içinde tebliğ edilmek üzere notere tevdi etmesi, grevin kanuna uygunluğu açısından yeterli görülmüştür. Ayrıca aynı süre içerisinde karşı tarafa tebliğ edilmiş olması zorunlu değildir[3]. Yargıtay da aynı görüştedir[4].

Noter tarafından tebligatın, uyuşmazlığa taraf olan işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren veya işverenlere yapılması gerekir[5]. Ayrıca karşı

Narmanlıoğlu, Grev, 149; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 401; Devrim **Ulucan**, Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 275 vd.; Armağan Ebru **Bozkurt Yüksel**, Hukuki Grev Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20, 111 vd.

2 **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 748.

3 Ünal **Narmanlıoğlu**, Grev Hakkının Düşmesi, Prof.Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 315; **Tunçomağ/Centel**, 455; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 178; Hamdi **Mollamahmutoğlu**, Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993, 88; **Reisoğlu**, Şerh, 315; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 403.

4 "...anılan yasanın 37 nci maddesinin 2 nci fıkrasında karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere tevdi edilmesinden söz edildiğine göre altı işgünlük sürenin notere tevdii için konulduğunu kabul etmek gerekir... altı işgünü içinde notere tevdi edildiğine göre artık burada kanunsuzluktan söz edilemez.", Y9HD., 18.2.1987, 2078/2139, Çimento İşveren, Mayıs 1987, 32.

5 "İşçi sendikası, 2822 sayılı TİS. Grev ve Lokavt Kanununun 27'ci maddesi uyarınca aldığı grev kararını, karar tarihinden itibaren 6 iş günü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneğini görevli makama tevdi etmiş; görevli makamca da 7.4.1986 tarihinde işverene tebliğ olunmuştur. Bunu takiben sözü edilen işçi sendikası, 13.5.1986 tarihli yazı ile 25.5.1986 tarihinde grev kararını uygulamaya koyacağını noter aracılığı ile işverene tebliğ etmiştir; ancak bu tebligat 21.5.1986 tarihinde yapılmıştır. Tebliğ tarihi ile bildirilen grev uygulaması tarihi arasında 6 iş günü olmadığını gören sendika, 25.4.1985 tarihli ve işverene 25.5.1986 tarihinde tebliğ edilen bir yazı ile grevin 4.6.1986 tarihinde yapılacağını bildirmiş ve 4.6.1986 tarihinde grev kararını uygulamaya koymuştur. İşveren grev uygulaması için ilk bildirimin geçerli olacağını, sendikanın bundan dönerek ikinci defa gün tayin edemeyeceğini, böylece sürelere riayet etmeyen sendi-

tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz[6].

Lokavt kararının uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası tarafından alınması gerekir. Ancak işveren sendikasına üye olmayan ve uyuşmazlığa taraf olan işveren de lokavt kararı alabilir[7]. İşveren sendikasına üye olan işverenin böyle bir yetkisi yoktur (STİSK.60/2).

Kanuni lokavt kararının, uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından, işçi sendikasının almış olduğu kanuni grev kararının tebliğinden itibaren *altmış gün* içinde alınması gerekir (STİSK.60/2). Bu süre geçtikten sonra alınan lokavt kararı, kanundışı lokavt teşkil eder.

Lokavt kararı, kural olarak grev kararı alınan işyerlerini kapsar. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda da lokavt kararı, grev kararında olduğu gibi işletmenin bütününü kapsar. Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir (STİSK.60/6) hükmü Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli kararı ile iptal edilmiştir[8]. Bu nedenle lokavt kararı da artık grev kararı alınan işyerleri için alınabilecektir.

Olayda grev kararı, yetkili işçi sendikası olan A-İş Sen. tarafından, arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağının, görevli makamca taraflara tebliğinden itibaren, altmış işgünü içerisinde alınmıştır[9]. Lokavt kararı da, grev kararının tebliğinden itibaren altmış işgünü içerisinde, uyuşmazlığın tarafı olan B-İşv.Sen. tarafından alınmıştır. Bu nedenle grev ve lokavt kararlarının alınmasında kanuna aykırılık yoktur.

2- Grev ve lokavt kararı işyerinde kararı alan tarafça derhal ilân edilir (STİSK.60/3). Bu yükümlülüğün yerine getirilmemiş olması, uygulanmakta olan grevi kanundışı hale getirir mi? Bu konuda öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Öğretideki bir görüşe göre, bu koşulun yerine getirilmemesi grevin yasallığını engelleyen bir durum olarak değerlendirilmemeli, sadece grev kararı alınmasından sonraki aşamaları etkileyebileceği (örneğin grev oylamasının geciktirilebileceği) kabul edilmelidir. İlân edilmemiş grev kararına uyularak yapılan bir grevi kanundışı kabul etmek amacı aşan bir yaptırım olacaktır[10].

---

kanın grev hakkının düşeceğini ileri sürerek grevin kanunsuzluğunun tespitine karar verilmesini istemiştir... Bu durum karşısında sendikanın tebligatın gecikerek yapıldığını ileri sürmek suretiyle uygulama tarihini değiştirmesi yasa hükmü karşısında geçerli sayılamaz. Buna göre davalı sendikanın grev uygulama hakkı düşmüştür ve 4.6.1986 tarihinde uygulamaya koyduğu grev yasal değildir." Y9HD., 15.7.1986, 6635/7255, **Berksun/Eşmelioğlu**. Toplu İş Sözleşmesi. 562- 564.

6 "2822 sayılı Kanunun 27'nci maddesi uyarınca alınan grev kararının görevli makama tevdi edilmesi aynı Kanunun 28'nci maddesi hükmüne göre şart olup, 37/2 maddeye göre de süresinde görevli makama tevdi edilmemiş olan grev kararının uygulanamayacağı hüküm altına alındığından olayda iş günü içinde görevli makama tevdi ve tebliğ edilmeyen işlemi gerçekleşmediğinden bu durumda, herhangi bir sebeple ortadan kalkan grevin... yapılamayacağının tespiti ile yetinilmesi gerekir." Y9HD., 28.1.1987, 862/742, **Berksun/Eşmelioğlu**. Toplu İş Sözleşmesi. 485. 486.

7 **Tunçomağ**. 579; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 291; **Tuncay/Savaş Kutsal**. 471.

8 AYM., 22.10.2014, E. 2013/1, K.2014/161, RG: 11.11.2015/29529.

9 Olayın çözümünde grev ve lokavt kararlarının alındığı tarihte karşı tarafa tebliğ edildiği kabul edilmiştir.

10 **Sur**. Toplu İlişkiler, 435; **Tuncay/Savaş Kutsal**. 405; **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 362. Aynı görüşte

Diğer görüşe göre, "Kanımızca grev kararının işyerinde ilânı bu kararın uygulanmasını geçerli kılacak şartlardan olup hiç yapılmaması ya da çok geç yapılması halinde uygulanacak grevin kanuna uygun olduğu söylenemeyecektir. Kanunda ilânın "derhal" yapılmasının öngörülmesi ilâna kanun koyucunun gereken önemi verdiğinin kanıtı olduğu gibi; işçilerin greve engel olabilmelerini sağlayacak grev oylamasının gündeme gelmesi de, ilânının yapılmasını gerektiren diğer bir kanuni zorunluluktur. Ayrıca grev oylamasınca nisabın belirlenmesinde, kanunen grevin işyerinde ilân tarihi esas alınmış bulunduğundan ilân yapılması bu bakımdan da zorunludur. Görülüyor ki, ilân tarihi, hem bir hak düşürücü süreye başlangıç teşkil etmesi, hem de grev oylaması nisabını tayin bakımından önemli bir fonksiyon icra etmektedir. Bu sebeple, ilânın yapılmamış olması, uygulamaya konulan bir grevin kanundışı sayılmasına yol açar."[11]. Yargıtay da bu görüştedir[12].

Biz birinci görüşü paylaşıyoruz. Grev kararının işyerinde ilan edilmemesi halinde grevin kanundışı kabul edilmesinin sonuçları özellikle greve katılan işçiler açısından oldukça ağırdır. Bu durumda işveren işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir ve işçiler kıdem tazminatı haklarından yoksun kalırlar. Grev kararının işyerine ilan edilmesine bağlı süreçler ise ancak grev kararının ilanından sonra başlatılabilir.

3- Grev kararı, görevli makam tarafından arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren *altmış gün* içinde *altı işgünü* önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STİSK.60/1).

Kanundaki grev ve lokavt kararının uygulamaya konulmasına ilişkin altmış günlük süre ile grev ve lokavta başvurma yaptırımının belirsiz süre ile elde tutulmasından doğan kararsızlık ve huzursuzlukların önlenmesi amaçlanmıştır[13]. Altı işgünü önceden karşı tarafa haber verme koşulu ise, grev ve lokavtın ani olarak uygulanmasından doğabilecek ve bu kurumların amaçlarına uymayan zararların önlenmesidir[14].

Grev kararının uygulama tarihine ilişkin bildirimin altı işgünü önce notere verilmesi yeterli değildir. Bu durumun grevin uygulanacağı tarihten altı işgünü önce karşı tarafa tebliğ edilmiş olması da zorunludur[15]. Uygulama tarihinden altı işgünü önce olmak kaydıyla, grevin uygulanacağı tarih, grev kararı ile birlikte karşı tarafa bildirilebilir.

Grev kararlarının 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 derhal ilan edilir (STİSK.60/5).

---

olan **Elbir** de, kararın işyerinde ilân edilmemiş olmasının grevin uygulanmasını etkilemediği fakat para cezasını gerektirdiği görüşündedir. Bkz. İş Hukuku, 290. Ayrıca bkz. **Tunçomağ**, 522; **Reisoğlu**, Şerh, 280; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 179; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 206.

[11] **Narmanlıoğlu**, Grev, 200. Ayrıca bkz. **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1996 (Genel Görüşme) 204; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 1008.

[12] Y9HD., 29.2.1996, 2465/3361, Karar metni yayınlanmamıştır. Bkz.Yargıtay'ın 1996, 204.

[13] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 1013.

[14] **Tuncay/Savaş Kutsal**, 405.

[15] **Sur**, Toplu İlişkiler, 434; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 184; **Reisoğlu**, Şerh, 323; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 91. Ayrıca bkz. Y9HD., 17.3.1986, 2457/2903, Yargıtay Kararları :, 539, 540.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde aldığı lokavt kararını yine bu süre içerisinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (STİSK.60/2).

Lokavt kararlarının 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 derhal ilan edilir (STİSK.60/5).

Daha önce de belirttiğimiz üzere, lokavt kararı ancak grev kararının alınmasından sonra alınabilir. Ancak lokavt uygulamasının, Kanunda belirtilen süre içerisinde olmak kaydıyla grev uygulamasından önce yapılabilmesi mümkündür. Bir diğer ifade ile lokavt kararının uygulanması grev kararının uygulamasına bağlı değildir. Bunun yanı sıra uygulanmakta olan grev ve lokavttan birinin sona ermesi, diğerinin de sona ermesini gerektirmez.

Olayda işçi sendikası tarafından 10.1.2015 tarihinde alınan grev kararının 1.3.2015 tarihinden itibaren uygulanmaya konulacağı, 1.2.2015 tarihinde karşı tarafa bildirilmiştir. Dolayısıyla işçi sendikası, grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde uygulamaya koyma ve uygulama tarihinden altı işgünü önce bildirme esaslarına uygun hareket etmiştir. İşveren sendikası da lokavt kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde hangi tarihte bu kararını uygulayacağını, uygulama tarihinden altı şgünü önce karşı tarafa bildirmiştir. Bu nedenle grev ve lokavt kararının uygulama tarihlerinin tespitinde ve karşı tarafa bildirilmesinde kanuna aykırılık yoktur.

Bildirilen tarihte başlamayan grev ve lokavt hakkı düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK.60/4).

Yargıtay, grevin bildirilen günde başlatılmadığı gerekçesiyle açılan tespit davasında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının taraf sıfatı bulunmadığına hükmetmiştir[16].

A-İş Sen. tarafından alınan grev kararı süresinde uygulamaya konulmuştur. Ancak işveren sendikası almış olduğu lokavt kararını süresinde uygulamaya başlamamıştır. Bildirilen günde başlamayan lokavt hakkı düşer (STİSK.60/4). Bu nedenle, işveren sendikasının altmış günlük süre içerisinde de olsa yeniden lokavt uygulaması mümkün değildir. Buna rağmen, yürütülen lokavt uygulaması kanundışıdır.

---

16 "Davalı Bakanlığın davacı taraf sıfatı bulunup bulunmadığı ihtilaflıdır. 6356 sayılı Kanun ile ..... toplu görüşme sürecinde bir takım işlemler yapmakla görevli ve yetkili kılınmış se de, somut olayda olduğu gibi grev kararı alınması, alınan grev kararının uygulanması ya da uygulanmaması gibi durumlarda Bakanlığın yaptığı bir işlem bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla yapılan işlem ve eylemlerde dahli olmayan, bunların tarafı olmayan ....,'na davanın yöneltilemeyeceği anlaşıldığından, davalı Bakanlığa yönelik davanın pasif husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken, bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.", Y7HD., 8.3.2016, 6630/5617. Karar isabetsizdir. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 106. maddesine göre, "Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir. Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır." Grevin bildirilen günde başlayıp başlamadığının belirlenmesinde işverenin hukuki yararının bulunduğu açıktır. Bu uyuşmazlıkta Bakanlık doğrudan taraf değildir. Böyle bir tespit davasının grev kararı alan işçi sendikasına karşı açılması gerekir.

4- Kanuni grevin sona erme halleri, STİSK.75'de işçi sendikasının kararıyla sona erdirilmesi, kendiliğinden sona ermesi ve mahkeme kararıyla sona ermesi ayrımı yapılarak düzenlenmiştir. Ancak STİSK.75'de belirtilenlerin dışında kanuni grevi sona erdiren haller de vardır. Örneğin, tarafların grev devam ecerken toplu iş sözleşmesi veya isteğe bağlı tahkim anlaşması yapmaları, grevin grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle mahkeme kararıyla durdurulması veya uygulanmakta olan grevin sıkıyönetim komutanının kararıyla durdurulması hallerinde de kanuni grev sona erer. Görüldüğü üzere, kanuni grevi sona erdiren haller arasında işveren sendikasının, işçi sendikasının tekliflerini bütünüyle kabul etmesi yer almamaktadır.

Grev, işçi sendikasının karşı tarafı, tekliflerini kabul etmesini zorlamaya yönelik Anayasal bir haktır ve bu hakkın, amacına uygun olarak kullanılması gerekir. İşveren sendikasının, işçi sendikasının tüm tekliflerini kabul etmesine rağmen, işçi sendikasının grevi sürdürmesi, grev hakkının kötüye kullanılması teşkil eder ve bu nedenle mahkemeden grevin durdurulması istenebilir[17].

Mahkemenin bir grev hakkında durdurma kararı verebilmesi, "grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması" koşuluna bağlıdır. Bu durumda, uygulanan grev, bir tarafın veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın başvurusu üzerine mahkeme kararıyla durdurulur (AY.54/2 ve STİSK.72/1).

Konuyu düzenleyen STİSK.72'nin başlığında da belirtildiği üzere burada *grev hakkının kötüye kullanılması* söz konusudur. Ancak, m.72/1'de sözü edilen grev ile kanundışı grevi karıştırmamak gerekir. STİSK.72'de belirtilen grev mesleki amaçlarla ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan bir grevdir. Bu nedenle hâkimin uygulanmakta olan kanuni grevin, grev hakkının kötüye kullanılması teşkil edip etmediği konusunda her somut olayda değerlendirme yapması gerekir. Zira bu konuda objektif ölçütler mevcut değildir[18].

Mahkemenin grevi durdurma kararına rağmen, greve devam edilirse yapılan grev kanundışı grev haline gelir.

5- Bildirilen günde başlamayan grev hakkı düşer. Eğer süresi içerisinde alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içerisinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK.60/4).

Görüldüğü üzere, grevin süresi içerisinde uygulanmamasının yetki belgesinin hükümsüz kalmasına sebebiyet verebilmesi için, yöntemine uygun olarak alınmış bir lokavt kararının bulunmaması veya alınmış lokavt kararının süresinde uygulanmamış olması gerekir. Zira bildirilen günde başlamayan lokavt hakkı da düşer.

---

[17] Murat **Demircioğlu**. Yasal Greve Yargısal Müdahale. Münir Ekonomi Armağanı. Ankara 1993. 331; **Sur**. Toplu İlişkiler. 457; **Oğuzman**. Hukuki Yönden. 205; **Tuncay/Savaş Kutsal**. 452; **Reisoğlu**. Şerh. 382; Binnur **Sümer**. Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması. Çimento İşveren C.7. S.5, Eylül 1993. 21 vd.; Burcu Ezer. Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar. Ankara 2016. 141.

[18] Murat **Kandemir**. Grev Hakkının Kötüye Kullanılması. Legal İHSGHD., 2007/15, 982 vd.

Grevin bildirilen günde başlamadığını tespit amacıyla bir dava açılabilir. Bu davada husumetin iş mücadelesinin karşı tarafına yöneltilmesi gerekir[19].

Grev hakkı, süresi içerisinde başlamamış olması nedeniyle düşmüştür. Ayrıca işveren sendikasının lokavt uygulama hakkı da daha önce lokavtı süresi içinde uygulamaya koymaması nedeniyle düştüğü için, yetki belgesi hükümsüz kalmıştır. Bundan sonra meydana getirilecek toplu iş sözleşmesi, yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmelerine uygulanacak hükümlere tabi olur.

[19] "6356 sayılı Kanun ile .... toplu görüşme sürecinde bir takım işlemler yapmakla görevli ve yetkili kılınmış ise de, somut olayda olduğu gibi grev kararı alınması, alınan grev kararının uygulanması ya da uygulanmaması gibi durumlarda Bakanlığın yapoğı bir işlem bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla yapılan işlem ve eylemlerde dahli olmayan, bunların tarafı olmayan .....'na davanın yöneltilemeyeceği anlaşıldığından, davalı Bakanlığa yönelik davanın pasif husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken, bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur." Y7HD., 8.3.2016, 6630/5617, www.legalbank.net (22.3.2019.

OLAY 44

KANUNİ GREVİN SONUÇLARI LOKAVT HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI

OLAY

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen arasında yürütülen toplu görüşmelerden ve arabuluculuk aşamasından bir sonuç alınamamıştır. Bunun üzerine işçi ve işveren sendikaları kanuni sürelere uygun olarak grev ve lokavt kararı almışlardır.

İşçi sendikası, grev kararını süresi içerisinde uygulamaya koymuştur. İşveren, kanuni grevin uygulandığı dönemde, A'nın iş sözleşmesini bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin ödemek suretiyle; B'nin iş sözleşmesini de grev döneminde bir başka işyerinde çalıştığı gerekçesiyle feshetmiştir. C'nin iş sözleşmesinin süresi ise, grev uygulandığı dönemde sona ermiştir.

İşverenin, işçilerin lideri durumunda olan A'nın iş sözleşmesini feshetmesi üzerine, bir kısım işçi işyerine girmek suretiyle makinelere zarar vermiştir. İşyerinde maddi zararın çok olması ve yeni bir toplu iş sözleşmesinin de getireceği ekonomik yükü kaldıramayacağını anlayan işveren, işveren sendikasının almış olduğu lokavt kararını süresinde uygulamaya koymuş ve işyerini kapatmıştır.

SORULAR

1- Uygulanmakta olan kanuni grevden işçilerin iş sözleşmeleri nasıl etkilenir?

2- İşverenin kanuni grev dönemi içerisinde A'nın ve B'nin iş sözleşmelerini feshetmesi yerinde midir?

3- Kanuni grev döneminde, C'nin iş sözleşmesinin süresinin dolmasının hukuki sonuçları nelerdir?

4- İşverenin, işçilerin işyerine verdikleri maddi zararı, greve karar veren işçi sendikasından talep edebilmesi mümkün müdür?

5- İşverenin uyguladığı lokavt kararını değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- Kanuni bir greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları askıda kalır (STİSK.67/1). Bir diğer ifade ile kanuni grevin başlamasıyla birlikte işçile-

rın *işi ifa borçları* ortadan kalkar. İşveren, bu sebebe dayanarak işçilerin iş sözleşmelerini feshedemez[1].

Greve katılan işçiler ile greve katılmamakla birlikte grev süresince işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri, grev süresince askıda kalır.

Kanuni grevle birlikte işçinin askıya alınan borçları, iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma borcudur. Bunun dışında, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurmasından kaynaklanan işçinin sadakat borcu, iş sözleşmesi sona ermediği için grev süresince de devam eder[2]. Dolayısıyla kanuni bir grev, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasını" haklı kılmaz. Yine işçinin rekabet etmeme borcu grev süresince de varlığını sürdürür. Bu durumda işveren, işçinin iş sözleşmesini İşK.25/II,e'ye göre bildirimsiz olarak feshedebilir. İşveren açısından ise kanuni grev süresince ücret ödeme borcu askıda kalır. Bunun dışındaki işverenin borçları da grev süresince devam eder.

Grev süresince şverenin işçiye ücret ödeme borcu yoktur. STİSK.67/3' e göre, "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.". Buna karşılık işçinin grevin başladığı güne kadar işlemiş olan ücreti ile eklerini ve diğer tahakkuk etmiş olan alacaklarını işveren ödeme zamanında ifa etmekle yükümlüdür (STİSK.67/2). Bu ödemenin yapılabilmesi için, ödemeyi yapmakla görevli olan personelin çalışması zorunludur. Ödemeyi yapmakla görevli olan kişilerin çalışmaması halinde ise işveren bunların yerine yeni işçi alabilir (STİSK.65/2).

Grev süresi için ücret ödeme yasağı asıl ücretin dışında ikramiye, yemek, yakacak, yol bedeli veya prim gibi ücret eklerini ve sosyal yardımları da kapsar. Kısaca grev süresi içerisinde şçiye hukuki anlamda ücret olarak nitelendirilebilecek hiç bir ödemenin yapılması mümkün değildir[3].

Greve katılan işçilere grev süresince hafta tatili ücreti verilmesi de mümkün değildir. İş Kanununa göre işçilere haftanın tatilden önce işgünlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde en az yirmi dört saat dinlenme izni verilir. Hafta tatili olarak adlandırılan bu izin günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Grev süresince geçen süre altı iş günlük çalışma süresinde dikkate alınmaz ve işçi bu dönemde hafta tatili ücretine hak kazanamaz[4]. Bunun gibi işçiler grev ve lokavt süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri için de ücrete hak kazanamazlar.

Grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda olan işçilere ücret ödenmeyeceğinden, ücretten de herhangi bir kesintinin yapılması söz konusu olamayacaktır. Böylece üc-

---

1 **Akyiğit**, İş Hukuku, 525; **Sur**, Toplu İlişkiler, 477 vd., **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 1018. **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 211; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 123; Devrim **Ulucar**, İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İş Hukuku, C.2, S.2, Nisan-Haziran 1992, 169; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 401.

2 **Akyiğit**, İş Hukuku, 526; **Sur**, Toplu İlişkiler, 478; **Uşan**, İş Hukuku, 274; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 716; **Reisoğlu**, Şerh, 348; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 223; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 125; **Ertaş**, 20; **Ulucan**, İş Mücadelesi, 173; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 777.

3 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 404.

4 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 406.

retten vergi, üyelik veya dayanışma aidatı kesilmesi mümkün değildir[5]. Greve katılmayan veya katılamayan şçilerin iş sözleşmeleri askıda olmadığı için işveren bu işçilerin ücretlerinden vergi ve STİSK.18/2-3'deki koşullar gerçekleşmiş ise sendika üyelik aidatı kesmesi gerekir.

Sigorta primlerinin kesilmesi de mümkün olmamakla birlikte, işçi sosyal sigortalardan yararlanmaya devam edecektir. Ayrıca Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile grev ve lokavtta geçen süreleri borçlanabilme imkânı tanınmıştır (SSGSSK.41/g).

Yıllık ücretli izne hak kazanılması için öngörülen sürenin belirlenmesinde, çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen İşK.55'de grev ve lokavt sürelerine yer verilmemiştir. Kanuni grevde geçen süre, ücretli izin hakkının kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık sürenin (bekleme süresinin) hesabında dikkate alınmaz[6].

Kanuni grevde geçen sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı, STİSK.67/3'de açık olarak hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme, mutlak emredici niteliktedir ve toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamaz.

Grev ve lokavt nedeniyle askıda geçen sürelerin bildirim sürelerinin hesabında esas alınacak kıdem sürelerinde de göz önünde bulundurulmasının mümkün olamayacağı kanısındayız[7]. Ayrıca işçinin iş güvencesi kapsamında yer alabilmesi için aranan altı aylık kıdemde de grevde geçen süre dikkate alınmamalıdır. Bu sonuç, grevde geçen sürenin kıdem tazminatına esas alınacak kıdem süresine dâhil edilmemesine ilişkin hükmün mutlak emredici olmasının gereğidir[8].

Kanuni grevin sona ermesiyle birlikte askıya alınan iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar tekrar yürürlüğe girer. Bu nedenle kanuni grev sona erdiği takdirde, işçi iş görme borcunu; işveren de ücret ödeme borcunu ifa etmek zorundadır.

2- Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmayı teşvik etme sebepleriyle işçinin iş sözleşmesi feshedilemez (STİSK.66/2). Bunun dışında grev süresince veya grevden önce ortaya çıkan haklı sebeplerle her iki tarafın da iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır[9]. Örneğin, işçinin grev sırasında işverenin şeref ve haysiyeti-

---

[5] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 777; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 433.

[6] "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 18.6.1977 tarihinde işe başlamış ve 12.8.1994 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüştür. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, son yıla ait yıllık ücretli izin parasının ödenip ödenmeyeceği konusuna ilişkin bulunmaktadır. Salt işe giriş ve ayrılış tarihleri dikkate alınırsa davacının bu alacağa hakkı olduğu sonucuna varmak gerekir. Ancak dosyadaki bilgi ve belgelere göre 1990 yılında işyerinde 2 ay süre ile uygulanan greve davacı işçide katılmış ve çalışmamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 42. maddesine göre işçinin hizmet akdinden doğan hak ve borçları grev süresince askıda kalır ve süre kıdem tazminatı hesabında olduğu gibi yıllık ücretli izin konusunda da dikkate alınamaz. Aynı şekilde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan haller arasında yasal grevde geçen süreler gösterilmemiştir. Böyle olunca son yıl izin alacağı ile ilgili davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Y9HD. 30.09.1996. 6578/18035.

[7] Aksi yönde Bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 779.

[8] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 418.

[9] **Akyiğit**, İş Hukuku, 526; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 1023; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 213;

ne dokunacak sözler sarf etmesi (İşK.25/II,b) işverene; işverenin işçiye karşı hapis cezasını gerektirecek bir suç işlemesi (İşK.24/II,c) işçiye iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı verir. Grev öncesinde ortaya çıkan nedenlere dayalı olarak grev süresi içerisinde de fesih hakkı kullanılabilir. Örneğin grev başlamadan önce izinsiz ve mazeretsiz arka arkaya iki gün işe gelmeyen işçinin iş sözleşmesini, işveren, fesih süresi içerisinde olmak kaydıyla grev döneminde de feshedebilir. Grevden önce ortaya çıkan haklı nedene dayalı olarak fesih için Kanunda öngörülen hak düşürücü nitelikteki fesih süre grev nedeniyle durmaz.

Grev süresince de bazı haklı fesih nedenleri ortaya çıkabilir. Örneğin, işçinin grev ve lokavttan önce işlemiş ücretinin mutat ödeme gününde ödenmemesi (md.67/II), işçinin ücret karşılığı başka bir işte çalışması (md.68), grevci işçilerin işyerinden ayrılmaması veya işyerine giriş ve çıkışları engellemeleri (md.64), işyerine zarar vermeleri, sadakat borcuna aykırı davranışlar haklı nedenle feshe yol açabilir[10].

Grev nedeniyle işçinin iş görme borcunu veya işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesi iş sözleşmesinin feshi açısından bir geçerli ya da haklı neden kabul edilemez.

Kanuni grev süresi içerisinde işçi ve işverenin iş sözleşmesini karşılıklı anlaşma (ikale) yolu ile sona erdirmesine bir engel yoktur[11].

Grev süresi içerisinde iş sözleşmesi bildirimli feshedilebilir. Ancak kanuni grev esnasında bildirim süreleri işlemez[12]. Gerek kanuni grevden önce, gerek kanuni grev sırasında yapılan bildirimli fesihlerde bildirim süreleri kanuni grevin sona ermesinden sonra başlar[13]. Grevden önce iş sözleşmesinin bildirimli feshi halinde ise, grev süre-

---

Esener, 630; **Reisoğlu**, Şerh, 348; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 130; **Ulucan**, İş Mücadelesi, 169.

[10] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 410.

[11] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 409.

[12] **Reisoğlu**, Şerh, 347; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 213; **Esener**, 629; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 411. Karşı görüşte olan **Mollamahmutoğlu**'na göre, "... lokavt (ve grev) esnasında işveren tarafından ihbarlı fesih hakkı kullanılamaz, kullanılırsa a priori hakkın kötüye kullanımı kabul edilmelidir. Şöyle ki, ihbarlı fesih hakkı, sebep göstermeksizin kullanılabilirse de, bu onun bir sebebi olmadığı anlamına gelmez. Bütün hukuki işlemlerde olduğu gibi tek taraflı hukuki işlem olan fesih de sebep unsurunu içerir... Ayrıca, madem ki, kanun bu hususta açık değildir, iş hukukunun işçiyi koruyucu esprisinden hareketle bu belirsizlik işçi lehine yorumlanarak lokavt sırasında işverenin ihbarlı fesih hakkını kullanamayacağı sonucuna varmak daha uygun olacaktır." Lokavt, 131, 132. **Ulucan**'a göre ise, "Kanımızca grev sırasında ancak haklı bir nedenin varlığı halinde grevci işçinin hizmet akdi feshedilebilir. Bunun dışında İş K.m.13'e dayanılarak fesihlerin ilke olarak grev nedeniyle yapıldıklarını kabul etmek gerekir. Ve bu nedenle de yapılan fesihler geçersiz sayılmalıdır. Pratikte bildirim sürelerinin grevden sonra işlemeye başlaması ile grev sona erdikten sonra bildirimli fesih yoluna gidilmesinde fazla bir fark yoktur. İş K.m.13 uyarınca haklı ve geçerli bir neden göstermeden fesih yapma yolu açık olduğu sürece bu tür fesihlerin grev hakkının kullanılmasını sınırlamalarına engel olmak pek mümkün olamayacaktır." Bkz. İş Mücadelesi, 172, 173. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre ise, "İş Hukukundaki gelişmeler ve çeşitlikle 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri göz önüne alındığında, baskın görüş yerine grev ve lokavt süresince süreli fesih yapılamayacağına ilişkin görüşü benimsemenin uygun olacağı kanısındayız. Zira iş güvencesi hükümlerine tabi işçiler ele alındığında grev ve lokavt sırasında çalışmadan söz edilemeyeceğine göre, işçinin yeterliliğinden veya davranışından kaynaklanan bir sebebin doğması beklenemez. Sadece işçinin davranışı ile ilgili olan ve 4857 sayılı Kanunun madde gerekçesinde belirtildiği şekilde, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak gibi sebepler bunun dışında olup bunlara dayalı olarak sözleşmenin feshi mümkündür. Ancak bu durumda fesih bildirimi süresinin grev ve lokavtın bitiminden sonra işleyeceği kabul edilebilir", 1024.

[13] **Ekmekçi**'ye göre, "İş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre içerisinde yapılan feshi ihbar beyanı hükümlerini askı halinin sona ermesinden itibaren doğurmaya başlayacağı için, görüşümüze göre bu beyanın koşulları ve sonuçlarının da, beyanın yapıldığı tarihteki duruma göre değil askı hali sona ererek feshin hükümlerini doğurmaya başladığı tarihteki duruma göre belirlenmesi daha uygundur. Fesih beyanı askı hali-

since bildirim süreleri işlemez, grev sona erdikten sonra kaldığı yerden işlemeye devam eder[14]. İşveren kanuni grev esnasında, işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine ilişkin ücretini peşin vermek suretiyle de feshedemez[15]. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenerek yapılmak istenen fesih beyanının da, grevin sona erdiği gün hüküm doğurması ve işçinin alacağının da bu tarihe göre hesaplanması gerekir[16].

İşverenin, işçinin iş sözleşmesini kanuni bir grevin alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebepleriyle feshetmesi halinde yahut kanuni bir grev esnasında bildirimli olarak feshedilmesi halinde işçi, işverenden İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen tazminatları isteyebilir. Başka bir ifade ile işçinin greve katılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, sendikal nedenle bir fesihtir (STİSK.25). Zira grev, başlı başına bir sendikal faaliyettir.

Olayda işverenin, A'nın iş sözleşmesini bildirimli fesh yolu ile sona erdirmesi yerinde değildir. İşveren tarafından B'nin iş sözleşmesinin feshi ise kanuna uygundur. Zira STİSK.68/3'e göre, "Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev ve lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Aksi halde, işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir.".

3- Belirli süreli iş sözleşmelerinde, kanuni grev uygulaması sözleşmenin süresini etkilemez. Çünkü kanuni grev süresince işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermez; sadece bu ilişkiden kaynaklanan hak ve borçlar askıda kalır. Bu nedenle, kanuni grev esnasında süresi dolan iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer[17].

Bu sonucun en önemli kanuni dayanağı, İşK.31/3'cür. Hükme göre, "İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu hususdaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan 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 madde hükümleri uygulanmaz.". Düzenlemede iş sözleşmesinin askıda bulunduğu sürenin iş sözleşmesinin süresinin de askıya alınmasını gerektirmediği açıkça belirtilmiştir[18].

---

nin sona erdiği tarih itibariyle yapılmış sayılır. Bu bağlamda, grev ve lokavt sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinde örneğin, feshi ihbar süreleri artırılmışsa iş sözleşmesi taraflar için, fesih beyanının yapıldığı tarihteki değil, hükümlerin doğurmaya başladığı tarihteki feshi ihbar süreleri uygulanır.", Toplu İş Hukuku, 412.

14 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 213; **Reisoğlu**, Şerh, 347; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 778. **Ekmekçi**'ye göre, "Kanımca bu durumda feshin hükümleri, feshi ihbar süresinin başlacığı tarihteki duruma tabi olur. Bu durumda örneğin, grev ve lokavt sonunda yapılan toplu iş sözleşmesince iş sözleşmelerinin feshi ihbarı farklı bir prosedüre bağlanmış olsa dahi, işçi feshi ihbar süresinin işlemeye başladığı tarihte yürürlükte bulunan hükümlere tabi olur.", Toplu İş Hukuku, 413.

15 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 717; **Akyiğit**, İş Hukuku, 526; **Reisoğlu**, Şerh, 347; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 213; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 431; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 132.

16 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 412.

17 **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 717; **Akyiğit**, İş Hukuku, 526; **Reisoğlu**, Şerh, 352; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 220; **Ulucan**, İş Mücadelesi, 172; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 778.

18 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 416.

Deneme süreli yapılan iş sözleşmeleri açısından da, grev uygulaması belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi deneme süresinin kesilmesine veya durmasına yol açmaz[19].

Sonuç olarak C'nin belirli süreli iş sözleşmesi grev döneminde sona ermiştir.

4- Anayasa m.54/3 hükmünde, grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardar sendikanın sorumlu olacağı şeklindeki düzenleme, 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla kaldırılmıştır[20]. İşçi sendikasının kusurunun bulunmadığı veya zarar veren işçinin kendi üyesi olmadığı durumlarda bile, verilen zarardan sorumlu olacağına ilişkin düzenleme doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir[21].

6356 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeye göre, grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zararlardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur (STİSK.64/5).

Hükümde iki sorumluluk hali öngörülmüştür. Birincisi, sendikanın doğrudan kendi kusurlu hareketleri sonucu verdiği zararlardan sorumluluğudur. Bu sorumluluk hali, *kusurlu sorumluluk*tur[22]. Ancak sendikanın sorumluluğu, kanuni grevin sebep olduğu ve işyerinin çalışmamasından doğan zararların dışında kalan, kusurlu olarak işyerine vermiş olduğu maddi zarar ile sınırlıdır. Diğer sorumluluk ise yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan sorumluluktur. Buradaki sorumluluk da kusurlu sorumluluk esasına dayanır. İkinci halde sendikanın bir hukuki sorumluluğu yoktur[23].

Grevin uygulanması sırasında uyulması gerekli olan yükümlülüklere aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle ortaya çıkan maddi zarardan da sendika sorumludur. Örneğin grev sırasında işyerinde yapılan bir onarımın, greve katılmayan işçilerin çalışmalarının, greve katılmayan işçilerin ürettikleri ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasının, işyerine hammadde girişinin engellenmesi halinde de meydana gelen maddi zarardan STİSK.64/5 hükmü kapsamında sorumluluk doğar[24].

---

[19] **Ekmekçi**'ye göre, "Öte yandan, grev ve lokavtın deneme süresi üzerinde bir etkisi bulunmadığı için, taraflar bu süre içerisinde bildirimsiz fesih hakkını kullanabilirler, aksi takdirde iş sözleşmesi ile kesin olarak bağlanmış olurlar. Grev ve lokavt nedeniyle birbirini yeterince deneme olanağı bulunmayan tarafların, fesih yetkisini kullanıp, grev/lokavtın sona ermesinden sonra yapacakları iş sözleşmesiyle yeniden bir deneme süresi kararlaştırmaları mümkündür.", Toplu İş Hukuku, 417.

[20] Geniş bilgi için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu, Cimento İşveren, Ocak 1994, 14-23.

[21] **Sümer**, Zararlardan Sorumluluk, 14 vd.

[22] Melda **Sur**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 170.

[23] **Çelik**/**Caniklioğlu**/**Canbolat**, 1030; **Tuncay**/**Savaş Kutsal**, 442; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 703-704; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 788.

[24] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 449. "Öncelikle belirtmek gerekir ki, usulüne uygun biçimde sendikaca grev kararı alınc ğı ve yasal sürelere uyulmak suretiyle işyerinde grevin uygulamaya başladığı konularda taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Mahkemece yaptırılan bilirkişi incelemesine ve dosyadaki bilgi ve belgelere göre; grev uygulamakta olan işyerinin tarifatı için işverence grevden önce

Olayda işverenin, işçilerin grev döneminde işyerine verdikleri zararı, greve karar veren işçi sendikasından istemesi mümkün değildir. İşçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici veya işçiler sorumlu olacaktır.

5- Lokavt hakkının kötüye kullanılması, yani lokavt hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek tarzda kullanılması halinde, grev hakkının kötüye kullanılmasında olduğu gibi, lokavt, karşı tarafın veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının başvurusu üzerine mahkeme kararı ile durdurulur (STİSK.72/1). Grevin mahkeme kararı ile durdurulmasına ilişkin açıklamalarımız lokavt için de geçerlidir. Karar verilen veya uygulanmakta olan lokavtın kanundışı olup olmadığının tespiti için açılan davada da, hâkim tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebilir (STİSK.71/2). Mahkeme tarafından verilen durdurma kararlarına rağmen devam edilen lokavt, kanundışı hale gelir.

Lokavt hakkının kötüye kullanılması teşkil edecek bir başka hal de STİSK. 72/2'de düzenlenmiştir. Buna göre, kanuni bir lokavtın işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla yapıldığı, kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur. Bu hüküm ile işverenin Kanunun kendisine tanıdığı lokavt hakkını kullanmak suretiyle, işçilere kıdem tazminatı ödemeden işten uzaklaştırması engellenmek istenmiştir. Zira kanunda lokavt için bir süre öngörülmemiş ve lokavt süresince işçilerin iş sözleşmelerinin askıda olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu dönem içerisinde işçilerin başka bir işte çalışmaları da mümkün değildir. Aksi takdirde, işveren bu işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilir. Kısaca, işverenin işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmesi ve kıdem tazminatlarını ödemesi yerine, lokavt uygulaması ve işyerini kapatması, işveren açısından İş Kanununda öngörülen yükümlülüklerden kaçış yolu teşkil edebilir[25].

Mahkemenin durdurma kararına rağmen, lokavtın uygulanması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan iş sözleşmelerini bilcümle fesih yoluyla sona erdirebilir ve her türlü haklarını isteyebilirler. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur (STİSK.70/3).

---

gerekli işlemlerin yaptırılması üzerine onarım çalışmalarına başlandığı, fakat buna rağmen grevci işçilerin onarı işini engelledikleri, keza çalışmak durumunda bulunan işçilerin çalışmalarının önlendiği, daha önce çalışan işçilerle üretilen ürünlerin dışarı çıkarılmalarının durdurulduğunu ve işyerinde maddi zararların meydana geldiği anlaşılmaktadır. Grevle ilgili bu gelişmeler üzerine taraflar arasındaki uyuşmazlık, yasal prosedürüne uygun biçimde alınan ve işyerinde uygulanmaya başlayan grevin kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde yasa dışı grev için öngörülen hükümlerin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda toplanmaktadır. 2822 sayılı kanunun 46. maddesi aynı kanunun 25. maddesince öngörülen yasadışı grev tespiti ile ilgili hükme yer vermiş 38, 47.ve 71. maddelerde de kanunda yazılı şart ve usuller dışında davranışlarca bulunulması halinde özel hükümleri ayrıca düzenlemiştir. Bu davranışlar için kanunda özel biçimde hukuki ve cezai yaptırımlar öngörüldüğüne göre, davacının isteğinin 46. maddesi uyarınca hüküm altına alınarak grevin yasa dışı olduğunun tespitine karar verilmiş olması kanun sistemine aykırıdır. Bu durumda davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 11.9.1995, 26152/24954, www.kazanci.com (3.4.2019).

[25] **Sur**, Toplu İlişkiler, 513; **Reisoğlu**, Şerh, 384; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 138; **Tuncomağ/Centel**, 501.

OLAY 44

Olayda işveren, gerçek amacı işyerini kapatmak olduğu halde, işçilerin iş sözleşmelerini feshedip, kıdem tazminatı ödemek yerine lokavt uygulamaya başlamıştır. İşyerini kapatmak isteyen işveren, bu amaçla lokavt yoluna başvuramaz. İşverenin toplu iş uyuşmazlığını çözümlemek üzere ekonomik baskı aracı olarak kullanabileceği lokavt hakkının, bu amaç dışında kullanılması hakkın kötüye kullanılması teşkil eder[26].

[26] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 297; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 377.

OLAY 45

GEÇİCİ GREV VE LOKAVT YASAKLARI

OLAY

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında İ'ye ait işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yürütülen toplu görüşmelerden ve arabuluculuk faaliyetinden bir sonuç alınamamış ve arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağı, 15.1.2019 tarihinde taraflara tebliğ edilmiştir.

Cumhurbaşkanı, 20.1.2019 tarihinde toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinin bulunduğu bölgece deprem meydana gelmesi üzerine, bu bölgedeki tüm grev ve lokavt uygulamalarını yasaklamıştır.

Cumhurbaşkanı, söz konusu yasağı, konuluş tarihinden yedi ay sonra kaldırmıştır.

SORULAR

1- İ'ye ait işyerinde grev kararı alınması mümkün müdür? Mümkünse grev kararının alınması ve uygulanması hangi sürelere uyularak yapılmalıdır?

2- Cumhurbaşkanı'nın grev ve lokavtı yasaklama kararına karşı yargı yoluna başvurulabilir mi?

3- Cumhurbaşkanı'nın grev ve lokavt yasağını yedi ay sonra kaldırmış olmasının hukuki sonuçları nelerdir?

CEVAPLAR

1- Cumhurbaşkanı, genel yaşamı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Cumhurbaşkanı, doğa olaylarının genel yaşam üzerindeki önemli etkisinin ortadan kalkmasıyla birlikte yasağı sonlandırabilir. Yasağın kalkmasından itibaren *altmış gün* içinde *altı işgünü* önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir (STİSK.62/2).

Cumhurbaşkanının genel hayatı önemli ölçüde etkileyici haller nedeniyle grev ve lokavtları yasaklaması, geçici grev ve lokavt yasağıdır[1]. Geçici grev ve lokavt yasakları, grev ve lokavt hakkının kullanılmasının geçici olarak önlendiği ve geçici yasa-

[1] **Sur**, Toplu İlişkiler, 442; Diğer geçici grev ve lokavt yasağı halleri hakkında geniş bilgi için bkz. **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 164-171; Murat **Kandemir**, Olağanüstü Yönetim Usullerinin Grev ve Lokavt Hakkına Etkisi, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008, 19 vd.

ğın ortadan kalkmasıyla birlikte grev ve lokavt hakkının yeniden kullanılabildiği hallerdir[2].

6356 Sayılı Kanunun 62/2 hükmü, Cumhurbaşkanı'nın idari bir işlemle grev ve lokavtı yasaklayabilmesini sağlamaktadır. Cumhurbaşkanı'nın maddede öngörülmeyen herhangi bir nedenlerle, grev ve lokavtı yasaklayabilmesi mümkün değildir[3]. Cumhurbaşkanı, bu yetkisini sadece genel yaşamı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerdeki uyuşmazlıklar için kullanabilir. Ayrıca yasaklama, doğa olayının gerçekleştiği tüm bölge için değil, yalnızca gerekli görülen işyerleri ya da işkolları için söz konusu olabilir. Bununla birlikte felaketin büyüklüğü, o bölgedeki tüm işyerleri için genel olarak grev ve lokavt yasağı getirilmesini gerekli kılıyorsa, o bölgedeki tüm işyerleri ya da işkolları için grev ve lokavt yasağı getirilebilir[4].

Sıkıyönetim halinde, Sıkıyönetim Komutanları grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurabilir ve izne bağlayabilir (Sık.K.3/f).

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (STİSK.62/3). Sözü edilen araçların yurt içindeki varış noktalarına ulaşmalarıyla birlikte grev yasağı ortadan kalkar[5].

Geçici grev ve lokavt yasağı 2822 sayılı Kanunda 31. maddede şu şekilde düzenlenmişti; "Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz.". Bu düzenleme, 6356 sayılı yeni Kanunda yer almamaktadır. Ancak söz konusu hallerde Cumhurbaşkanı'nın grev ve lokavtı erteleme yetkisi, 2822 sayılı Kanuna benzer şekilde devam etmektedir.

Yine 2822 sayılı Kanun döneminde geçici grev ve lokavt yasağının bulunduğu hallerde grev yapılamayacağı, yapılmakta olan greve devam edilemeyeceği belirtilmiş-

ni'nın gerekçe olarak çösterdiği olayın gerçekte genel hayatı önemli ölçüde etkileyici nitelikte olmaması halinde, Cumhurbaşkanı'nın kararı Danıştay tarafından iptal edilebilir[7]. Danıştay'in, Cumhurbaşkanı'nın yasaklama kararını iptal etmesi halinde, grev uygulanabilir ve böyle bir durumda uygulanan grev, kanundışı grev teşkil etmez[8].

3- 6356 sayılı Kanun, yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde, altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla, grev uygulamasına devam edilmesine imkân sağlamıştır (STİSK 62/2)[9]. Yeni Kanun, 2822 sayılı Kanunda öngörülen bu yasağın altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma imkânını ortadan kaldırmıştır. Bu düzenleme, kanımızca isabetli olmuştur. Şöyle ki, taraflardan birinin tahkime gitmesi halinde, artık grev ve lokavta gitme hakkı ortadan kalkmaktadır. 2822 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemenin tarafların serbest pazarlık ilkesine zarar verdiği söylenebilir. Dolayısıyla zorunlu tahkim müessesinin kabul edilmemesi yerinde olmuştur. Bununla birlikte Cumhurbaşkanı'nın grevi geçici olarak yasaklama kararı alması halinde yasal karar süresinin sonunu beklemek istemeyen tarafların toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda anlaşması veya isteğe bağlı tahkim yoluna başvurmaları mümkündür.

---

7 **Narmanlıoğlu**, Grev, 165.

8 **Narmanlıoğlu**, Grev, 165.

9 2822 sayılı Kanun dönemince çeçici grev yasağı halinde, taraflardan birisi geçici grev yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilirdi. Bu durumda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak çözümlenecek, belirtlen süre geçtikten sonra yapılan başvuru, Yüksek Hakem Kurulu tarafından dikkate alınmayacaktı9. Geçici grev ve lokavt yasaklarında, kanunda öngörülen süre içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması, sürekli grev ve lokavt yasaklarında olduğu gibi, yetki belgesinin düşmesine sebebiyet vermeyecekti. Uyuşmazlığın yukarıdaki yöntemle Yüksek Hakem Kuruluna götürülmemiş ve yedi ayın sonunda yasağın Bakanlar Kurulu tarafından kaldırılmış olması halinde, taraflar altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı işgünü önce bildirilecek tarihe uymak suretiyle grev ve lokavt yapabileceklerdi.

OLAY 46

GREV OYLAMASI

OLAY

İşveren İ'ye ait olan ve aynı işkolunda faaliyet gösteren üç işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmak üzere A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında yürütülen toplu görüşmeler ve arabuluculuk faaliyetinden bir sonuç alınamamıştır. Bunun üzerine A-İş Sen. 5.7.2015 tarihinde grev kararı almış ve bu kararı aynı gün işyerinde ilân etmiştir.

İ'ye ait olan ve Konya'da bulunan işyerinde yüz, Ankara'da bulunan işyerinde altmış, İstanbul'da bulunan işyerinde seksen işçi çalışmaktadır. Bu işçilerden Konya'da çalışanlardan altmış beşi grev oylaması yolu ile yapılacak grevi engellemek istemektedirler.

Grev oylaması sonucunda, Konya'da bulunan işyerinde çalışan yetmiş, Ankara'da bulunan işyerinde çalışan kırk işçi grevin yapılmaması; İstanbul'da bulunan işyerinde çalışan işçilerin tamamı grevin yapılması doğrultusunda oy kullanmışlardır. Tüm işyerlerinde toplam elli işçi oy kullanmamıştır.

SORULAR

1- Konya'da bulunan işyerinde çalışan altmış beş işçinin, grev oylaması yapılmasını sağlayabilmeleri mümkün müdür? Mümkünse bu konudaki başvurularını hangi süre içerisinde hangi makama yapmak zorundadırlar?

2- Grev oylaması amacıyla yapılan başvuru üzerine, grev oylamasının hangi süre içerisinde nerede ve hangi yöntemle gerçekleştirilmesi gerekir?

3- İ'ye ait işyerlerinde yapılan grev oylamasının sonucunda grev yapılıp, yapılamayacağını değerlendiriniz.

4- Yapılan grev oylamasına itiraz mümkün müdür? Mümkünse bunun hangi süre içerisinde hangi makama yapılması gerekir? Bu itiraz hangi süre içerisinde sonuçlandırılır?

5- Grev oylaması sonucunda işçi sendikasınca sadece İstanbul'da bulunan işyerinde grev uygulanması, diğer işyerlerinde ise grev uygulanmaması mümkün müdür?

6- Grev oylamasının neticesinde grevin yapılması veya yapılmaması sonucuna göre, işçi sendikasının izlemesi gereken yolu açıklayınız.

7- Olayda üç işyeri de ayrı işverenlere ait olsa ve işçi sendikası ile bu işyerlerinin üyesi bulunduğu işveren sendikası arasında grup toplu iş sözleşmesi için toplu görüşmeler yürütülüp de, işçi sendikası tarafından her işyeri için grev kararı alınmış olsaydı, yukarıdaki soruya vereceğiniz cevap değişir miydi?

CEVAPLAR

1- İşçiler, alınan bir grev kararının uygulanmasına grev oylaması yapmak suretiyle engel olabilirler[1]. Bunun için grev kararının ilân edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin grev kararının işyerinde ilân edilmesinden itibaren *altı iş-günü* içinde yazılı olarak grev oylaması yapılmasını görevli makamdan istemeleri gerekir (STİSK.61/1). Hükümde öngörülen *yazılı şekil*, talebin geçerlilik koşulu, altı iş günlük süre de hak düşürücü süredir[2]. Bu nedenle, grev oylaması talebinin kanuni süre içerisinde ve yazılı olarak yapılması gerekir.

Her grevde grev oylamasının yapılması zorunlu değildir. Başka bir anlatımla grev oylaması kanuni grev açısından bir ön koşul ya da unsur olarak kabul edilmemiştir. Ancak yukarıda belirtilen yöntemle bir başvuru halinde grev oylaması yapılması gerekir[3].

Hukuk sistemimizde grev oylamasına sendikanın grev kararı almasından sonra gidilebilir. Tamamen isteğe bağlı nitelikte olan grev oylaması, grevin kanuni sayılması için gerekli bir koşul değildir. Ancak grev oylamasının yöntemine uygun olarak istendiği durumlarda oylama yapılmadan yahut oylamanın sonucu beklenmeden yapılan grev kanun dışıdır[4].

İşletme toplu iş sözleşmeleri yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda, grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşıp ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (STİSK.61/4).

Grev oylaması talep etme hakkı sadece *o işyerinde çalışan işçilere* tanınmıştır (STİSK.61). Dolayısıyla işverenin, işveren sendikalarının, işveren vekillerinin, işçi sendikalarının ve başka işyerinde çalışan işçilerin grev oylaması isteme hakkı yoktur[5]. 6356 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanlar oylama talebinde hesaplanacak işçi sayısına ve oylamaya dâhil edilmezler[6]. Kanun, grev uygulanacak işyerinde çalışan işçiler arasında grev oylaması isteme hakkı açısından sendikalı-sendikasız ayrımı yapmamıştır. Bu nedenle grev kararı alan işçi sendikasının üyesi olsun veya olmasın bütün işçiler grev oylaması talebinde bulunabilir[7].

---

1 Geniş bilgi için bkz. Argun **Çifter**, Grev Oylaması, Prof.Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997, 76 vd.; Fevzi **Demir**, Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 121 vd.; Mustafa **Avcı**, 6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30, 87 vd.; Tankut **Centel**, Yasal Greve Müdahale Grev Oylaması Uygulaması, TİSK Akademi, C.9, S.16, 2014/1, 6 vd.

2 **Sur**, Toplu İlişkiler, 424; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, 527; **Narmanlıoğlu**, Grev, 202; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 417.

3 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 376.

4 **Tuncay/Savaş Kutsal**, 418; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 648

5 **Reisoğlu**, Şerh, 310; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 199; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 418; Metin **Kutal**, Toplu İş Sözleşmesinin Tarafların İradeleri Dışında Oluşması, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 113; **Çifter**, Grev Oylaması, 90.

6 **Sur**, Toplu İlişkiler, 459.

7 **Sur**, Toplu İlişkiler, 459; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 1010; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 649; **Reisoğlu**, Şerh, 309; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 418; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 199; **Narmanlıoğlu**, Grev, 202.

Oylama talebi, her işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, topluca işçilerin tek metin imzalaması şeklinde de yapılabilir (YTGOY.12/4).

Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz (YTGOY.13/3). İşverene iş sözleşmesiyle bağlı olan işçiler dışında kalan kişiler, örneğin alt işveren işçileri, ödünç işçiler, çırak ve stajyerler, memurlar grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmazlar.

Olayda aynı işverene ait aynı işkolunda birden çok işyeri için yapılmak istenen toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlık söz konusudur. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda grev oylaması yapılabilmesi için gerekli çoğunluğun tespiti, işyerlerinde çalışan işçilerin toplamı üzerinden yapılır. İ'ye ait işyerlerinde toplam iki yüz kırk işçi çalışmaktadır. Bu işçilerden altmış beşi grev oylaması talebinde bulunmuştur. Dolayısıyla STİSK.61'de öngörülen dörtte birlik oran gerçekleşmiştir. Sadece Konya'da bulunan işyerinde çalışan işçilerin grev oylaması talebinde bulunması, işletmeye dâhil tüm işyerlerinde grev oylaması yapılmasını engellemez.

2- Grev oylaması için gerekli olan çoğunluk sağlandığı takdirde, görevli makam, talebin yapılmasından başlayarak *altı işgünü* içinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirir. Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. Oy verme gün ve saati en az bir işgünü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilir (YTGOY.13/1,2).

Grev oylaması, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir (YTGOY.13/4).

3- Grev oylamasında grev ilânının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev yapılamaz (STİSK.61/3). Buna rağmen uygulanan grev, kanundışı grev teşkil eder. Dikkat edileceği üzere grev oylamasının sonucu, grevin ilan edildiği tarihteki toplam işçi sayısına göre değil, oylamaya katılan işçilerin sayısına göre belirlenir[6].

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda grev oylaması yukarıda açıkladığımız şekilde her işyerinde ayrı ayrı yapılır. Oylama sonuçları ise işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuçlar orada belirlenir (STİSK.61/4). Bir diğer ifade ile işletme bir bütün olarak kabul edilmek suretiyle, grev ilânının yapıldığı tarihte işletmede çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin uygulanmamasına karar verip vermediği araştırılır.

Olayda toplam yüz on işçi grevin yapılmaması doğrultusunda oy kullanmıştır. Grevin ilânı tarihinde işyerlerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğun-

[6] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 1010.

Mahkeme grev oylamasını iptal ettiği takdirde yeni bir grev oylaması

olan işveren veya işveren sendikası, uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna götüremez[16]. İşçilerin grev oylaması sonucunda, grevin uygulanmamasına karar vermelerine rağmen, uygulanmaya devam eden grev, kanundışı grevdir[17].

Grev oylamasının sonucunda grevin uygulanmasına karar verilirse, grev kararının alındığı tarihten itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı işgünü önce bildirilecek tarihte grev uygulanabilir (STİSK.60/1).

Grevin yapılmaması doğrultusundaki grev oylaması sonucunun kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde, işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurmaması, ancak altmış günlük süreden sonra karşı tarafla anlaşmaya varması halinde, meydana getirilen toplu iş sözleşmesi geçerli olacak mıdır?

Öğretide hâkim olan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, yetkisizlik nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin iptalini düzenleyen STİSK.45/1 hükmü, sadece yetki belgesi alınmadan yapılan değil, yetki belgesi düştükten sonra yapılan toplu iş sözleşmelerini

"36. maddenin 3. fıkrası (STISK.61/3) sendikaya YHK.na başvurma hakkını tanımaktadır. Olada öngörülen süre içinde anlaşma sağlanamaması veya YHK.na başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak TİS yapmalarına engel değildir. Bundan başka olayda 2822 sayılı Kanunun 16. maddesindeki (STİSK.45/1) yetki belgesinin düşmesi için öngörülen şartların da mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca davanın reddine karar vermek gerekir..."[22].

7- 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 (STİSK.61/5).

Böyle bir ihtimalde, olayda sadece İstanbul'da bulunan işyerinde grev uygulanması mümkün olabilirdi.

[22] Y9HD., 8.4.1992, 3561/3331, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.3, Temmuz- Eylül 1992, 416.

OLAY 47

GREVİN ERTELENMESİ

OLAY

A-İş Sen., İ'ye ait olan dokuma fabrikası hakkında kanuni sürelere uygun olarak grev kararı almış ve uygulamaya koymuştur.

Cumhurbaşkanı uygulanmakta olan grevi erteleme kararı almıştır. Bunun üzerine A-İş Sen., Cumhurbaşkanı kararına karşı Danıştay'a başvurmuştur.

SORULAR

1- Cumhurbaşkanı karar verilmiş ve uygulanmaya konulmuş bir kanuni grevi, hangi gerekçelerle hangi süre için erteleyebilir? Olayda Cumhurbaşkanı'nın grevi ertelemesini uygun buluyor musunuz?

2- A-İş Sen.'in Cumhurbaşkanı'nın erteleme kararına karşı Danıştay'a başvurması yerinde midir?

3- Erteleme süresinde uyuşmazlığın çözümüne yönelik olarak yürütülecek faaliyetler hakkında bilgi veriniz.

4- Cumhurbaşkanı'nın kırk beş gün sonra erteleme kararnamesini geri almasının hukuki sonuçları nelerdir?

5- Cumhurbaşkanı'nın erteleme kararnamesinin yayımı tarihinden itibaren altmış günlük süre içerisinde erteleme kararnamesini geri almamasının hukuki sonuçları nelerdir?

CEVAPLAR

1- Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir (STİSK.63/1). Erteleme, hem grev, hem de lokavtı kapsar. Bunlardan sadece birisi için erteleme kararı alınamaz[1].

Cumhurbaşkanı'nın erteleme kararı alabilmesi için, karar verilmiş bir grev veya başlanmış bir grevin bulunması gerekir. Henüz karar verilmemiş bir grevin ertelenmesi

---

[1] **Sur**, Toplu İlişkiler, 453; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 196; **Reisoğlu**, Şerh, 300; M. Fatih **Uşan**/Cemil **Kaya**, Danışcay Kararları Işığında Bakanlar Kurulunun Grev Ertelemesi, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1721 vd.

söz konusu olmaz[2]. Cumhurbaşkanı erteleme yetkisini kanuni grev ve lokavt hakkında kullanabilir. Kanundışı grev veya lokavtı açısından erteleme yetkisinden söz edilemez.

Cumhurbaşkanının karar verilmiş veya uygulanmakta olan her grev ve lokavt için ayrı karar alması gerekir. Başka bir anlatımla alınan bir kararla uygulanmakta olan grev ve lokavtların tümü için genel bir erteleme yetkisi kullanılamaz[3].

Hangi grev veya lokavt uygulamasının milli güvenlik veya genel sağlığı bozucu nitelikte olduğunun takdiri Cumhurbaşkanına aittir[4]. Öğretide hâkim olan görüş grev hakkı ve uygulamasının esas, ertelemenin ise istisna olduğu gerekçesiyle bu kavramların dar yorumlanması gerektiği yolundadır[5]. Erteleme kararı verilirken titiz bir inceleme yapılmalı, haklı ve somut nedenlerle erteleme kararları verilmelidir.

Danıştay'ın grev ertelemesi kararına karşı açılan bir davada erteleme nedenlerini tartışmadan davayı reddetmiştir[6].

---

2 **Sur**, Toplu İlişkiler, 453; M. Emin **Zararsız**, Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi, Çimento İşveren, Mayıs 1991, 6; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 412; **Caniklioğlu**, Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, 308; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 369.

3 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 369.

4 Genel sağlık ve milli güvenlik kavramları için bkz. **Zararsız**, 7; Mehmet **Kocaoğlu**, Grev ve Lokavtın Ertelenmesi ve Bu Dönemde Uyuşmazlıkların Çözümü, Çimento İşveren, Mayıs 1987, 13-15; Aziz **Çelik**, Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 87 vd.; **Caniklioğlu**, Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, 310-312.

5 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 1039; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 414.

6 "27.6.2014 tarih ve 29043 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde, Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan yasal grevin, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu görüldüğünden bahisle 6356 sayılı Kanunun 63. maddesi uyarınca 60 gün süreyle ertelenmesine ilişkin 25.6.2014 tarih ve 2014/6524 sayılı Bakanlar Kurulu kararının iptali ve yürütülmesinin durdurulması istenilmektedir. Grev uygulanan işyerlerinde, ülkemiz cam üretiminin % 90'ının gerçekleştirildiği, ara kararına cevaben davalı Başbakanlıkça temin edilip gönderilen Ekonomi Bakanlığının, Milli Savunma Bakanlığının, Sağlık Bakanlığının ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin yazılarında, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde uygulanan grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde görüş bildirdikleri dikkate alındığında, davacı tarafından ileri sürülen hususlar, dava konusu Bakanlar Kurulu kararının yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmemektedir.". Karşı oy yazısında şu hususlara dikkat çekilmektedir. "Türk hukukunda, grev hakkının kullanılması da dahil, bir çok temel hak ve özgürlüğün kullanımının sınırlanmasına veya yasaklanmasına sebep olarak gösterilen milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarına ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. Soyut ve belirsiz olan bu kavramların çok geniş bir şekilde yorumlanması, hemen hemen bütün grevlerin soruçları bakımından ülke sağlığını veya milli güvenliği bozabileceği sonucuna ulaşılmasına ve böylece bütün grevlerin ertelenmesine yol açacaktır. İşçi ile işveren arasında başlayan toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine kullanılan anayasal bir hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının; grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan üretimin grev nedeniyle bir süre durmasının milli güvenliği ve/veya genel sağlığı nasıl ve ne şekilde bozduğunun açık ve tereddütte yer bırakmayacak şekilde ortaya konulması, bu saptama yapılırken de ölçülülük ilkesinin ve demokratik toplumun gereklerinin dikkate alınması gerekir. Doktrince, milli güvenlik, "Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması şeklinde tanımlanmıştır. Danıştay Onuncu Dairesi de, yasal bir grevin yasaca öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiğini belirterek milli güvenliğin tanımını yapmıştır. (Danıştay Onuncu Dairesinin 19.4.2006 tarih ve E:2003/6134, K:2006/2551 sayılı kararı) Doktrinde, genel sağlık kavramı ise, bireylerin bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması, genel yaşantının sağlık koşulları içerisinde devamı ettirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Danıştay Onuncu Dairesi de, yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların ortaya çıkması gerektiğini belirterek milli güvenliğin tanımını yapmıştır. (Danıştay Onuncu Dairesinin 15.10.1997 tarih ve E:1995/6497, K:2005/3777 sayılı kararı) Yukarıda yapılan açıklama ve değerlendirme ışığında, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olduğunu ortaya koyan geçerli ve inandırıcı kanıtların bulunmadığı ve Yasada

Danıştay'ın bu kararına karşı Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel başvuruda, Anayasa Mahkemesi, Danıştay'ın kararında genel sağlık ve milli güvenlik kavramlarının değerlendirilmemiş olmasını hukuka aykırı bulmuştur:

> *"Somut olayda grevi erteleme kararına dayanak yapılan millî güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmeleri mümkün görünmektedir. Ancak yürütmenin durdurulması incelemesinin başvurucu Sendikanın haklarının korunması bakımından taşıdığı önem dikkate alındığında bu zorlayıcı nedenin inandırıcı biçimde ve açıklıkla ret kararında ortaya konması gerekmektedir. Ek olarak benzer davalarda verilen yürütmenin durdurulması ve iptal kararları da grevin bu davada neden millî güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte değerlendirildiğinin gerekçelendirilmesine olan ihtiyacı belirginleştirmiştir. Danıştay Onuncu Dairesinin ret kararında ilgili kurumların genel sağlık ve millî güvenliğe ilişkin görüşlerinin belirtilmesiyle yetinilmiştir. Danıştay bu konuda kendi değerlendirmesinin ne şekilde olduğuna yer vermemiştir. Diğer yandan millî güvenlik ve genel sağlık hususunda yeterli açıklamanın yapılmamasıyla birleştiğinde grevin cam üretiminin %90'ını gerçekleştiren iş yerlerini kapsadığı ifadesi, ekonomik gerekçelerin yürütmenin durdurulması talebinin reddine esas alındığı algısına da yol açabilecektir. Bu nedenle grevin ertelenmesi kararına karşı yapılan yürürlüğün durdurulması talebinin reddine ilişkin Danıştay kararındaki gerekçelerin ilgili ve yeterli olduğu söylenemez.*
>
> *Açıklanan nedenlerle grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve "demokratik toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak başvurucunun Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir."*[1].

Anayasa Mahkemesi bir başka grev ertelemesi üzerine şu kararı vermiştir:

> *"Somut olaya konu Bakanlar Kurulu kararında yalnızca grevin ertelenme sebebi zikredilmiş, bunun dışında bir açıklamaya yer verilmemiştir. İlk derece mahkemesi olan Danıştay Onuncu Dairesi, ilgili kamu kurumlarının başvuru konusu grevin milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde "somut verilere dayalı görüş bildirdiğini" ifade etmiş ise de zikri geçen ifadeden başka somut verilerin neler olduğuna ve varsa bu somut verilerin milli güvenlik ile ilişkisine dair bir açıklama yapmamıştır. Oysa derece mahkemelerinin kararlarında grevin uygulandığı işyerlerindeki üretimin bir süre durmasının milli güveniği nasıl ve ne şekilde bozduğunun açıkça ortaya konulması gerekir. Ayrıca ilk derece mahkemesinin "ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parça ı olduğu" şeklindeki gerekçesinin de açıklanmaya muhtaç olduğu tartışmasızdır. Ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu görüşü, akademik olarak savunulabilir bir görüş olarak kabul edilse bile somut bir vakada temel bir hakkın sınırlandırılması sebebi olarak kabul edilebilmesi için idarenin ve mahkemelerin ikna edici gerekçeler ortaya koyması gerektiği de her türlü izahtan varestedir.. Yukarıdaki değerlendirmeye ilave olarak 6356 sayılı Kanun'un 63 . maddesine göre yalnızca milli güverlik ve genel sağlık sebepleriyle grev ertelemesi kararı veri-*

öngörülmeyen ekonomik sebeplere dayalı olarak alındığı anlaşılan dava konusu Bakanlar Kurulu kararının yürütülmesinin durdurulması gerektiği oyu ile aksi yöndeki karara katılmıyoruz." D10D., 16.7.2014, 2014/3628, www.kazanc.com (30.5.2015).

[1] AYM. Karar Tarihi : 2/7/2015, Başvuru No : 2014/12166.

lebilmesi mümkün olup "ekonomik güvenlik" bir grev erteleme sebebi olarak sayılmış değildir. Anılan Kanun maddesinde yer alan terimlerin anlamlarının ikna edici bir gerekçe olmaksızın çok geniş bir şekilde yorumlanması, ekonomik bazı sonuçları olacak olan bütün grevlerin milli güvenliği bozabileceği sonucuna ulaştırabilecek ve Anayasal haklara demokratik toplumda gerekli olmayan ve ölçüsüz müdahalelere yol açabilecektir. Somut olayda önce Bakanlar Kurulunun grev erteleme kararında ve daha sonra da derece mahkemelerinin uyuşmazlığa ilişkin kararlarında ülke ve devletin güvenliğine ilişkin özel tedbirlerin alınmasını gerektiren ciddi tehlikelerin varlığının ve bu tehlikenin somut grevin ertelemesi için demokratik toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca karşılık geldiğinin gösterilmesi gerekir. Söz konusu gereklilik sendika hakkının kullanılmasına kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı bireyin menfaatlerini korumak amacının bir sonucudur. Grev hakkına getirilen yasal kısıtlamaların kısıtlamaya konu işyerlerini mümkün olduğunca açık, sınırlayıcı ve ikna edici bir biçimde tanımlaması gerektiği açıktır. Somut olayda ise idare, MESS ile yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde başvurucu Sendikanın temsil ettiği otuz sekiz işyerinin tamamı için grev erteleme kararı almış; söz konusu kararı için ikna edici bir açıklama getirmemiştir. İlave olarak söz konusu grev erteleme kararı tam da toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin yasal takvimin işlediği sırada alınmış ve başvurucu Sendikaya YHK'ya başvurmaktan başka seçenek bırakılmamıştır. Söz konusu erteleme kararı ile anayasal bir hak olan grev ve toplu sözleşme hakkının kullanılması fiilen anlamsız hale gelmiştir. Açıktır ki işçiler grev yaparak işverenleri daha avantajlı bir toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlama fırsatını kullanamamışlardır. İşçilerin daha dezavantajlı bir konuma düşürülmesine ilişkin haklı gerekçeler derece mahkemelerinin kararlarında gösterilmemiştir. İdare ve derece mahkemeleri bireylerin sendika hakkı ile bir bütün olarak toplumun menfaatleri arasında bir çatışma bulunduğunu göstermemiş, böyle bir çatışma varsa çatışan menfaatler arasında adil bir denge kurulmasına çalışmamıştır. Dolayısıyla derece mahkemelerinin kararlarında sendika hakkına yapılan müdahalenin "toplumsal bir ihtiyaç baskısı"na tekabül ettiğinin ve bu sebeple de demokratik toplum düzeninin sürekliliği için gerekli olduğunun ilgili ve yeterli bir gerekçe ile gösterildiği söylenemez. Söz konusu kararlarda, yalnız başına grevin milli güvenlik sebebiyle ertelenmesine karar verildiğinin söylenmiş olması grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ve demokratik toplumda gerekli olduğunun gösterildiği şeklinde değerlendirilemez. Açıklanan gerekçelerle başvuruya konu grevin ertelenmesine ilişkin derece mahkemelerinin kararlarında ortaya konan gerekçelerin ilgili ve yeterli olmadığı sonucuna varıldığından Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir."[8]

Yukarıdaki kararlar da göstermektedir ki, grev erteleme yetkisi çok sınırlı kullanılmalıdır ve kullanıldığı takdirde de gerekçeleri açıkça ortaya konmalıdır.

Erteleme süresi, *altmış gündür* ve bu süre, kararnamenin yayımı tarihinden itibaren işlemeye başlar (STİSK.63/1). Cumhurbaşkanı'nın bir grev ve lokavtı altmış günden daha kısa veya uzun bir süre için erteleyebilmesi veya aynı grev için birden çok erteleme kararı alabilmesi mümkün değildir[9].

[8] AYM, Karar Tarihi: 9.5.2018, Başvuru No: 2015/14862.
[9] **Tunçomağ/Centel**, 438; **Reisoğlu**, Şerh, 301.

Olayda dokuma fabrikasında yürütülecek bir grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olmadığı açıktır. Bu nedenle, bir dokuma fabrikasında yürütülen grevin ertelenmesi yerinde değildir.

2- 6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı eski Kanundaki `Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelemesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez" hükmüne yer verilmemiştir.

6356 sayılı Kanunda belirtilen hükme yer verilmemiş olması, Cumhurbaşkanı'nın erteleme kararına karşı dava açılamayacağı anlamına gelmemektedir. Cumhurbaşkanı'nın grev ve lokavtın ertelenmesine ilişkin kararı, idari bir karardır. İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır (AY.125/1). Anayasanın açık hükmü karşısında Cumhurbaşkanı'nın erteleme kararları aleyhine Danıştay'a iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulması kararı verilmesi istenebilir.

Danıştay, Cumhurbaşkanı'nın kararını altmış günlük süre dolmadan önce iptal ederse, Cumhurbaşkanı'nın kararı bütün sonuçları ile birlikte ortadan kalkar. Bu durumda daha önce uygulamaya konulmamış olan grev ve lokavt, Danıştay'ın kararının tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir. Uygulamaya konulmuş bir grev ve lokavtın ertelenmesi halinde ise Danıştay'ın ertelemeyi durdurması halinde erteleme kararının tebliğinden itibaren grev ve lokavt kaldığı yerden uygulamaya yeniden konulabilir[10]. Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı vermesi halinde de aynı sonuç ortaya çıkar[11].

3- Erteleme süresi içerisinde olağanüstü arabuluculuk faaliyeti yürütülür. Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı uyuşmazlığın çözümü çin bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi, bir kişiyi arabulucu olarak da görevlendirebilir (STİSK.60/7)[12]. Bu hükme göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler (STİSK.63/2).

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamışlarsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK.63/3). Söz konusu durumda sendikanın yetkisinin düşmesi ile grevin ertelenmesi kararı bir bakıma grev yasağına

---

[10] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 197; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 414; **Caniklioğlu**, Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, 309; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 634-635; **Aktay** göre, "6356 sayılı Kanun böyle bir düzenleme getirmemiştir. Yeni Kanuna göre ertelenen bir grev ya da lokavt kararının Danıştay'ca kaldırılması halinde tarafların bildirim süreleri olmaksızın grev ya da lokavt uygulamasına hemen başlayabileceği düşünülebilir. Bu takdirde işveren tarafının hazırlıksız yakalanması söz konusu olabilir. Ancak şu haliyle Kanunda bir boşluğun olduğu da kabul edilmelidir. Yargıya intikal edecek davalarda 2822 sayılı Kanundaki düzenlemenin uygulanmasının takdir edilmesi ve bu durumda da hakimin hukuk yaratması suretiyle takdir hakkını kullanması yerinde olacaktır." Toplu İş Hukuku, 377.

[11] **Tuncay/Savaş Kutsal**, 414; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 636.

[12] **Canbolat**'a göre, Bakanın bu durumda yürüteceği arabuluculuk zorunludur. Bkz. Arabuluculuk, 309.

dönüşmektedir. Bu usulün toplu pazarlık hakkına getirdiği sınırlama ve grev hakkına müdahale içerdiği ve söz konusu usulün bu durumu bertaraf edici nitelikte kısıtlanması gerektiği söylenebilir ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında da aynı yönde eleştirilere yer verilmiştir[13].

Grev ve lokavtı erteleme döneminde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının yürüttüğü olağanüstü arabuluculuk, olağan arabuluculuk faaliyetinin olumlu sonuç vermemesi ve grev ve lokavt kararı verilmesinden sonra başvurulan arabuluculuk faaliyetidir[14]. Olağan arabuluculuk faaliyeti, her toplu çıkar uyuşmazlığı açısından söz konusu olmasına rağmen, 6356 sayılı Kanun olağanüstü arabuluculuk faaliyetini sadece grev ve lokavtın erteleme döneminde uyuşmazlıkların çözümü için kabul etmiştir[15].

4- Cumhurbaşkanı, altmış günlük erteleme süresi dolmadan erteleme kararnamesini yürürlükten kaldırabilir. Bir diğer ifade ile erteleme dönemi içerisinde, grevin artık genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu niteliği ortadan kalkarsa, Cumhurbaşkanı erteleme kararını geri alabilir[16]. Bu halde, grev bu tarihten itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir.

5- Erteleme süresi içerisinde yukarıda da belirttiğimiz gibi, olağanüstü arabuluculuk faaliyeti yürütülür. Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamışsa, uyuşmazlık taraflardan birinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanacağından erteleme süresi sonunda tekrar grev uygulama imkânı söz konusu değildir[17].

6356 sayılı Kanun erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde, uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna götürme yetkisini taraflara verirken, bunun için altı işgünü süre belirlemiştir. Bu süre içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmaması halinde ise, işçi sendikasının yetkisi düşecektir (STİSK.63/3).

---

[13] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 809; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 415; **Caniklioğlu**, Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, 313.

[14] **Sur**, Toplu İlişkiler, 456; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 635; **Demircioğlu/Centel**, 186; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 415; **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 60.

[15] **Sümer**, Zorunlu Tahkim, 61; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 772.

[16] **Sur**, Toplu İlişkiler, 456; **Zararsız**, 8.

[17] 2822 sayılı Kanun grev ve lokavtın ertelenmesi halinde, uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna götürme yetkisini taraflardan birine değil; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına vermişti. Kanunca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının altmış günlük erteleme süresinin sona erdiği tarihten itibaren ne kadar süre içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuracağı düzenlenmediğinden bu nedenle, Bakanın süre dolmasından sonra en kısa zaman içersinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmasının gerektiği kabul edilmekteydi.

OLAY 48

GREVE KATILMA
GREVİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

OLAY

Yüz işçinin çalıştığı İ'ye ait işyerinde, A-İş Sen. grev kararı almış ve süresi içerisinde uygulamaya koymuştur. Greve işyerinde çalışan seksen işçi katılmıştır. Bu işçilerin altmışı A-İş Sen. üyesidir.

Greve katılan işçilerden A ve B grev döneminde bir başka işyerinde çalışmaya başlamışlar, C ise grev döneminde pazarcılık yapmıştır. Grevin başladığı tarihte D yıllık izin kullanmaktadır. E ise geçirdiği bir kaza nedeniyle raporludur.

İşveren greve katılmayan yirmi işçiden onunu işyerinde çalıştırmış, diğer onuna ne iş vermiş, ne de ücret ödemiştir. Greve katılan işçilerden bir kısmı, işyerinde çalışan on işçiyi tehdit etmek suretiyle, işbaşı yapmalarına engel olmaya çalışmışlardır.

İşveren aslında paketleme ünitesinin elemanları olan bu on işçinin beşini üretim ünitesine alarak, düşük kapasitede üretime başlamıştır. Bu arada eşini, çocuklarını ve yakınlarını da işyerine getirerek çalıştırmış; bir teknisyeni de işe almıştır.

Greve katılan işçiler, işyerinin önünde barikat kurmak suretiyle fabrikada üretilen ürünlerin dışarıya çıkışına ve dışarıdan fabrikaya hammadde girişine engel olmuşlardır.

İşverenin, greve katılmayan işçilerin de yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarını açıklaması üzerine, işyerinde çalışmaya başlayan işçilerin sayısında artış olmuştur.

A-İş Sen.'in daha önce söz verdiği halde, grev esnasında greve katılan işçilere maddi yardımda bulunmaması üzerine, bu sendikaya üye olan altmış işçinin elli beşi bu sendikadan ayrılmıştır.

SORULAR

1- Grev kararın alan sendikaya üye olan işçilerin bazılarının greve katılmamış olmasının hukuki sonuçlarını değerlendiriniz.

2- İşverenin greve katılmayan işçilerin bir kısmını çalıştırması mümkün müdür?

3- Greve katılan işçilerden A ve B grev döneminde bir başka işyerinde çalışmaya başlamaları ile işçi C'nin bağımsız olarak çalışmasının hukuki sonuçları nelerdir?

4- Grevin D ve E bakımından sonuçları nelerdir?

5- İşverenin paketleme ünitesinde çalışan işçilerin bir kısmını üretim ünitesine alarak, üretim yapmasını, yakınlarını fabrikada çalıştırmasını ve bir teknisyeni işe almasını hukuki açıdan değerlendiriniz.

6- Greve katılan işçilerin işyerine ham madde girişine ve üretilen ürünlerin çıkışına engel olmaları mümkün müdür?

7- İşveren, grev başlamadan önce üretilmiş olan stoktaki ürünleri grev başladıktan sonra işyeri dışına çıkarabilir mi?

8- İşverenin greve katılmayan işçilerin de, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri doğrultusundaki açıklaması yerinde midir?

9- Greve karar veren sendika üyesi olan elli beş işçinin sendika üyeliğinden çekilmesinin hukuki sonuçları nelerdir?

CEVAPLAR

1- Kanuni bir greve, grev uygulanan işyerinde çalışan işçiler katılıp katılmamakta serbesttirler. Bir diğer ifade ile dileyen işçi greve katılmayıp, işyerinde çalışmaya devam edebilir. Greve katılmayan işçilerin taraf işçi sendikasına üye olması veya sendikasız olması farklılık yaratmaz. Ancak taraf sendika üyesi olup, greve katılmayan işçilere sendikanın disiplin yaptırımı uygulama hakkı saklıdır[1]. Genellikle sendika tüzüklerinde sendika üyesi işçinin, sendikanın almış olduğu grev kararına rağmen, greve katılmaması sendika üyeliğinden çıkarma nedeni olarak düzenlenmektedir.

Greve katılmak isteyen işçinin, bu hakkını ne zamana kadar kullanması gerektiğine ilişkin bir düzenleme yoktur. Greve katılmak isteyen işçilerin grevin başlayacağı güne kadar karar vermeleri gerekir[2]. Grev kararının uygulanmasına başladığı tarihte greve katılmamış olan işçi, sonradan greve katılamaz. Grevin başladığı tarihte raporlu olan ve rapor bitiminde işyerinde işe başlamayan işçinin greve katıldığı kabul edilir. İşveren, hastalık, yıllık izin gibi çalışmamasını haklı kılan bir neden bulunmaksızın grevin başlayacağı gün işyerine gelmeyen işçinin greve katıldığ kabul edilir. Bu durumda işçinin, işyerine gelmeme nedeninin grev değil bir başka neden olduğunu, örneğin grevin başladığı tarihte hastanede tedavi gördüğünü ispatlaması gerekir[3].

Greve katılan işçinin daha sonra, greve katılmaktan vazgeçip işyerinde çalışması mümkündür[4]. ST.SK. 64/1'de yer alan "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler..." ibaresi, bu hususu açık olarak ifade etmiştir Ancak greve katılmaktan vazgeçen işçinin, daha sonra yeniden greve katılması ise mümkün değildir[5]. İşçinin bu davranışı, Yargıtay tarafından devamsızlık olarak nitelendirilmektedir[6].

---

1 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 234; **Reisoğlu**, Şerh, 328.
2 **Reisoğlu**, Şerh, 328; **Narmanlıoğlu**, Grev Hakkının, 324.
3 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 402.
4 **Reisoğlu**, Şerh, 329; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 234.
5 Y9HD., 22.4.1988, 4772/4603 sayılı kararı ile onaylanan Ankara 1. İş Mahkemesi, 18.2.1988, 5/5 sayılı kararına göre, "Davalı sendikanın grev kararı eylemli olarak 16.9.1987 tarihinde uygulamaya başlamıştır. 29.12.1987 tarihinde greve katılan işçiler grev uygulamasından vazgeçerek işbaşı yapmışlardır... Ancak daha sonra 25.1.1988 tarihinde işçiler tekrar çalışmaktan vazgeçerek yeniden greve başlamışlardır. Gerçekten 2822 sayılı Kanunun 38. maddesine göre başlangıçta greve katılan işçiler grev devam ederken

2- Grev uygulandığında işyerinde işin aksamasından dolayı çok düşük bir verimle faaliyeti sürdürmek durumunda kalan işçilerin çalışmayı sürdürmeleri işveren açısından gereksiz işletme giderlerine yol açabilir[7]. Bu nedenle işveren, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (STİSK. 64/1)[8]. Kanuni bir grev esnasında çalışmayı isteyen ancak, işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin de, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları grevin sona ermesine kadar askıda kalır (STİSK.67/1)[9].

Greve katılmayan ve işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler ile ilgili olarak önemli bir hukuki sonuç, STİSK.64/I'de düzenlenmiştir. Buna göre, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden STİSK.65'e göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, aksine hüküm olmadıkça yararlanamazlar.

İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest olmakla birlikte, dilediği işçiyi çalıştırıp dilediğini çalıştırmamakta serbest değildir. Çünkü işverenin eşit davranma borcu, fiili veya hukuki farklılıklar olmadıkça işverenin işçiler arasında ayrım yapmasına engel olur[10]. İşverenin bazı işçilere iş verme imkânsızlığının ortaya çıkması halinde, sadece bazı işçileri çalıştırması uygun görülebilir[11]. Bunun dışında işverenin keyfi olarak bazı işçileri çalıştırması, bazılarını ise çalıştırmaması mümkün değildir. Örneğin işverenin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinden birinde işçileri çalıştırarak faaliyeti devam ettirmesi, diğerinde ise greve katılmayan işçilerin sayısının yetersiz olması nedeniyle faaliyetini durdurması ve işçileri çalıştırmaması keyfi bir ayrım olarak kabul edilemez[12].

3- STİSK.68/3'e göre, "Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.".

---

grevden vazgeçerek işbaşı yapmak hakkına sahiptirler. Ancak bir kere grevden vazgeçen işçinin tekrar greve katılması mümkün değildir. Aksi halde grevin kötüye kullanımı anlamına gelmektedir. Bu da Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz." **Berksun Eşmelioğlu**, Toplu İş Sözleşmesi, 579, 580.

[8] "Gerçekten, davacı başlangıçta greve katılmamış ve işyerinde çalışmakta iken, sendikaya üye olup sonradan greve katılmak suretiyle işi bırakmış ise, işveren iş akdini fesihte haklıdır. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir. Şayet davacı, başlangıçtan itibaren greve katılmış veya katılmamakla birlikte işverence çalıştırılmamış ise, grev süresince iş akdi askıda kalacağından işverenin devamsızlık sebebiyle iş akdini feshetmesi yasaya aykırı düşer." Y9HD., 23.9.1993, 1714/13599, Tekstil İşveren, Ocak-Şubat 1994: 27.6.2006. :570/4778, Legal İHSGHD., 2006/11, 930-943.

[9] **Sur**, Toplu İlişkiler, 465; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 707.

[10] Hükmün eleştirisi için bkz. **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 237; **Reisoğlu**, Şerh, 329.

[11] "Dosya içerisinde bulunan Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın 10.07.2013 tarihli cevabi yazısından, davalı işyerinde grevin 13.02.2009 tarihinde başladığı ve halen devam ettiği anlaşılmakla, 2822 sayılı Kanun'un 38/3. maddesi gereğince davalı işverenin grev devam ettiğinden bahisle, grevden vazgeçse bile davacıyı çalıştırmama hakkı bulunduğundan, davacının işe başlatı madığından bahsetmek mümkün değildir. Kanunun verdiği takdir hakkının kullanılması işe başlatmama olarak değerlendirilemez." Y22HD., 10.12.2013, 34831/28746, www.legalbank.net (13.4.2019).

[12] **Sur**, Toplu İlişkiler, 465; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 236; **Reisoğlu**, Şerh, 329; **Çelik Caniklioğlu/Canbolat**, 1014, dn.103; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 423.

[13] **Sur**, Toplu İlişkiler, 465; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 236; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 424.

[14] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 460.

Düzenlemede açıkça işçinin başka işveren yanında çalışması yasaklanmış, işçinin grev süresi içerisinde bağımsız olarak gelir getirici bir iş yapmasına engel getirilmemiştir. Greve katılan işçilerin grev süresince başka bir işveren yanında çalışmaları halinde sözleşmeleri işverence haklı nedenle feshedilebilir[13]. Ayrıca işveren, çıkardığı bu işçilerin yerine bir başkasını da alabilir[14].

İş sözleşmesi grev nedeniyle askıda olan işçilerin bir başka işverenin yanında çalışma yasağının istisnasını, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler oluşturur. Örneğin grev uygulanan işyerinde haftada yirmi saat çalışan bir işçinin greve katılması halinde, grev süresince bir başka işyerinde yirmi beş saat çalışmasına bir engel yoktur.

Hükümde yer alan "kanuni grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmesi askıda kalan işçiler" ifadesi, greve katıldığı için iş sözleşmesi askıda olan işçilerin yanısıra greve katılmayan ancak işveren tarafından çalıştırılmadığı için iş sözleşmesi askıda olan işçileri de kapsar[15].

Greve katılan işçinin grev süresince bir başka işverenin yanında çalışması, Kanunda haklı fesih sebebi olarak kabul edilmiştir (STİKS.68/3). Bu durumda işveren İş Kanununun 26. maddesinde yer alan hak düşürücü süreler içerisinde fesih hakkını kullanmalıdır.

Olayda işveren, A ve B'nin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Böyle bir durumda söz konusu işçiler, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamazlar. Ancak Kanun düzenlemesine göre C'nin bağımsız olarak gelir getirici bir faaliyette bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı doğmamıştır.

4- Yukarıda da belirttiğimiz üzere, grev kararının uygulanmasına başladığı tarihte greve katılmamış olan işçi, sonradan greve katılamaz[16]. Grevin başladığı tarihte yıllık izin kullanan işçinin durumunu değerlendirmek gerekir. İşçinin iş görme borcu, yıllık ücretli izin süresince de tıpkı grevde olduğu gibi askıdadır.

İşçi, yıllık iznini kullandığı süre içerisinde grev başlamış olabilir. Bu durumda işçinin yıllık izin hakkı sona ermez ve işçinin grev başladığı tarihte greve başladığı kabul edilemez. Başka bir ifade ile işyerinde grevin başlamış olması, yıllık izin kullanan işçinin izin hakkını kullanmaya devam etmesine engel olmaz. Ancak yıllık iznini tamamlayan işçi, izin bitiminde işyerinde çalışmayarak greve katılabilir veya işyerinde çalışarak grevin dışında kalabilir[17].

Yıllık izin kullanan işçi, izin kullandığı sırada başlayan greve katılmak üzere yıllık iznini sonlandırabilir. Bu durumda işçinin, iznini sonlandırdığını ve greve katıldığını

---

13 **Tunçomağ/Centel**, 464.

14 **Tunçomağ/Centel**, 464.

15 Düzenlemeye yönelik eleştiri için bkz. **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 471.

16 **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 234, dn.124; **Narmanlıoğlu**, Grev Hakkının, 325; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 402; "Dairemiz uygulamasına göre işçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmezse de, grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.", Y9HD., 27.2.2006, 1570/4778, karar metni ve incelemesi için bkz. Mustafa **Alp**, Grev ve Sonradan Katılmanın Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, 142 vd.

17 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 420.

işverene bildirmesi gerekir. Aksi takdirde işveren işçinin yıllık iznini kullanmaya devam ettiğini kabul eder ve işçi yıllık iznini sonlandırarak greve katıldığını ileri süremez[18].

Grevin başladığı tarihte raporlu olan işçi açısından grev istirahat süresinin sona ermesini gerektirmez. İşçi grev döneminde de hastalık ya da analık sigortasının yardımlarından yararlanmaya devam eder. Raporlu işçi, istirahat süresi içerisinde greve katıldığını açıkça beyan edebilir ya da grev gözcülüğü yapmak veya sendikanın grev ödeneğini almak gibi tutumlarla örtülü olarak greve katıldığ yönünde bir irade ortaya koyabilir[19].

Rapor süresinin bitiminde işçi greve katılıp katılmama kararı vermek durumundadır. Rapor bitiminde işyerinde işe başlamayan işçinin rapor süresinin sona erdiği tarih itibariyle greve katıldığı kabul edilir[20]. Raporlu olan işçinin rapor süresi içinde greve katılmak yönünde bir irade ortaya koyup koymadığı hususunda bir ortaya çıkan uyuşmazlıkta, ispat yükü işverenin üzerindedir[21].

Yargıtay yıllık izin ve doğum iznini kapsayan bir kararında aynı hukuki sonuca ulaşmıştır:

> *"Somut olayda, davacının grev kararı alındığında ve uygulandığında ücretsiz izin kullandığı, ücretsiz izinden sonra sağlık raporu alıp, ardından yıllık izne ayrıldığı ve izin bitimi greve katıldığı, grev uygulandığı sırada davacının fiili çalışması olmadığından bu durumun greve sonradan katılma anlamına gelmeyeceği, davacının greve katıldığı için devamsızlığından bahsedilemeyeceği dolayısıyla feshin geçersiz olduğu anlaşılmaktadır."*[22]

5- Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri, işveren ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bu işçilere greve katılan işçilerin işlerini yaptıramaz (STİSK. 68/2)[23]. Dolayısıyla, olayda paketleme ünitesinde çalışan işçiler, grev döneminde de ancak paketleme ünitesinde çalıştırılabilirler. Bu işçilerin üretim ünitesinde çalıştırılabilmeleri mümkün değildir. İşverenin bu yasağa uygun davranıp davranmadığı, taraf işçi sendikasının yazılı başvurusu halinde, görevli makamca denetlenir (STİSK.68/1).

İşveren de, kanuni bir grevin süresi içinde iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda olan işçilerin yerine hiçbir surette sürekli veya geçici olarak başka işçi alamayacağı gibi, eşi, çocukları ve akraba gibi başkalarını da çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir (STİSK.68/1)[24].

---

18 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 421.

19 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 425.

20 "Ancak davacı işçinin, grev uygulamasına geçildiği sırada greve iştirak etmeyeceğini işverene bildirmesi gerekmektedir. Davacı bu bildirimi yapmamıştır. Ayrıca davacı işçinin, rapor bitiminde da kendisinin işinde çalışması gerekmektedir. Halbuki, davacı raporun bitiminde uygulanmakta olan greve uymuş ve iştirak ederek işçilik hizmeti vermemiştir. Grev uygulaması, raporun bitim tarihi olan 21.7.1997 tarihinde işyerine gelerek greve iştirak etmiş, grevin sona erdiği 4.8.1997 tarihine kadar çalışmıştır. Bu nedenle davanın reddi gerekir." Y9HD., 17.11.1998. 13975-16401. İşveren, Ocak 1999, 15.

21 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 426.

22 Y9HD., 7.5.2015, 7201/13722, www.kazanci.com (11.4.2019).

23 İşverenin bu yasağa aykırı hareket etmesi halinde Kanunda öngörülen para cezası uygulanır (STİSK.78/1,i).

24 "Buna göre greve katılmayacak işçi kadrosunun tespitinde, işyerinin sürekli niteliği, faaliyetinin devamlı-

Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işveren, STİSK.78/1,i uyarınca para cezasına mahkûm edilir. İşverenin grevci işçiler yerine işçi almış olması, grevci işçilerin grev sonunda çalıştırılmamasını haklı kılmaz[25].

6- Bir işyerinde grev uygulanmaya başlaması ile birlikte, işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar (STİSK.64/1). Kanun koyucu, bu hüküm ile greve katılan işçiler ile işyerinin ilişiğinin kesilmesi ve işçilerin işyerine zarar verme ihtimalinin ortadan kaldırılmasını amaçlamıştır[26].

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez (STİSK.64/1). Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır (STİSK.64/1). 6356 sayılı Kanun, ayrıca grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamayacağını hüküm altına almıştır (STİSK.64/3). Belirtmek gerekir ki, üretilen ürünlerin satılması ve işyeri dışına çıkarılması ancak greve katılmayan ve grev öncesi bu işte çalıştırılan işçiler tarafından yapılabilir. Bu işlerde yeni işçi çalıştırılması mümkün değildir. Bir diğer engelleme yasağı da greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına ilişkindir (STİSK.64/4). Bu işlerin görülmesinde de STİSK.68 hükmüne uyulması şarttır. Bir diğer ifade ile ürür, makine, ham madde ve gereçlerin işyerinden dışarıya veya dışarıdan işyerine taşınması işi için başka işçi alınması, başkalarının çalıştırılması ve greve katılmayan işçilerden taşıma işi ile görevli olanlar dışındaki işçilerin çalıştırılması mümkün değildir.

---

lığı, araç-gereç ve demirbaşlar ile hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmaması, hayvan ve bitkilerin korunması esas alınmaktadır. Bu kurallar çerçevesinde, grev süresince, işyerinin ekonomik değerinden kaybetmemesi ve grev sonunda tekrar işletmeye açılabilmesini sağlayacak tedbirleri almak ve bakımı gerçekleştirmek zorunluluğu bulunmaktadır. Bakım ve onarım işinin davacının görevi kapsamında olduğu dosya içeriği ile sabittir. Tanık anlatımlarına göre davacı, makinedeki arızanın grev sırasında çıktığını ve arızanın giderilmesinden sonra üretimde kullanılacağını ileri sürerek arızaya müdahale etmemiştir. Ancak, işverenin grev kırıcılığına yönelik faaliyetlerde bulunması ya da bulunma ihtimalinin mevcut olması grev dışı bırakılmış olan işçinin sözü edilen davranışını haklı göstermez. Zira grev niteliği itibariyle geçici bir durum olup, üretime yönelik de olsa makine ve demirbaş eşyanın her an üretime hazır halde tutulması gerekir. Esasen, sendika üyesi de olsa işçinin greve katılma zorunluluğu bulunmamaktadır. 2822 sayılı Kanun'un 38/2 ve 43/3. maddeleri gereğince işverenin grev sırasında greve katılmayan veya katılıp da sonradan vazgeçen işçilerle üretime devam etme imkânı da bulunmaktadır. Kaldı ki, kanunda işverenin grev kırıcılığına yönelik davranışlarda bulunması ayrı bir yaptırıma bağlanmıştır. Dosyadaki mevcut delillere göre davacının verilen görevi yapmakta ısrar ettiği anlaşılmakla, feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur." Y9HD., 27.12.2010, 20298/40618, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. Greve Katılamayacak İşçi Kadrosunda Yer Alan İşçinin Çalışmayı Reddetmesi Nedeniyle Yapılan Feshe Karşı İşe İade Talebi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/377, 2-5; "2822 sayılı Toplu iş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 39/1. maddesine öngörülen yönteme uygun olarak grev lokavt dışı kalacak işçiler tespit edilmiş ve tespit kesinleşmiştir. Kesinleşen bu tespitten sonra işveren, işyerlerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak grev lokavt dışı kalacak işçi sayısının artırılması için ek tespit talebinde bulunmuştur. Bunun üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından ek tespit yapılmıştır. Grev lokavt dışı kalacak işçi sayısı bir kez tespit edildikten sonra yapılacak her ek tespit işlemi, grevi etkisizleştireceği gibi yasaya da aykırıdır. Bu itibarla grev lokavt dışı kalacak işçiler konusunda Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan ek tespit işleminin iptaline karar verilmesi gerekir iken yazılı şekilde sendika talebinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD., 22.2.2008, 146/1880, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Grev ve Lokavta Katılamayacak İşçinin Tespiti, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Mayıs 2009, 2-5.

[25] **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 227; **Reisoğlu**, Şerh, 356.

[26] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 779; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 720.

Mahallin en büyük mülkî amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri alır (STİSK.74/1). Ancak grev ve lokavtın uygulanması sırasında mahallin en büyük mülkî amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz (STİSK.74/2).

7- 2822 sayılı Kanunun, "Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43 üncü madde hükümlerine uyulması şarttır." (md.38/3) hükmü karşısında, grevin, uygulanmaya başlamasından önce oluşan işyeri stoklarını nasıl etkileyeceği, bir diğer ifade ile söz konusu stokların grev uygulaması sırasında işyeri dışına çıkarılıp çıkarılamayacağı hususu Yargıtay'ın farklı doğrultuda kararlarına konu olmuş ve öğretide farklı görüşlere yer verilmişti[27].

6356 sayılı Kanunun 64/3. maddesi, "Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz" şeklinde bir düzenleme ile söz konusu tartışmaları önemli ölçüde sonlandırmıştır. Böylelikle artık bir işyerinde grevin başlamış olması, bu işyerinde grevden önce üretilen ürünlerin işyeri dışına çıkarılması ve satılmasına engel olarak görülemeyecektir. Belirtmek gerekir ki, işveren bu ürünlerin işyeri dışına çıkarılması ve satılması için yeni işçi işe alamaz. Ancak greve katılmayan işçilerden, grev öncesinde de bu işi üstlenmiş işçiler, bu ürünleri işyeri dışına çıkarabilir ve satışını gerçekleştirebilir.

Depo bölümünceki yükleme işlerinin greve katılmayan ve zımpara bölümünde çalışan bir işçiye yaptırıldığı iddiasıyla açılan davada, Yüksek Mahkeme davalı işverenin grev sırasında greve katılmayan işçilerle yeni üretim yapmadığı, grev öncesi ürettiği ürünlerini dışarı çıkarttığı, STİK.64/4'de de 68. maddeye atıf yapılmadığı ve bu nedenle greve katılmayan işçilerin stokların dışarıya çıkarılması işinde çalıştırılmasında hukuka aykırılık olmadığına karar vermiştir.

> *"Somut olayda, mahkemece davalı işverenin grev süresince üretim yapmadığı, sadece grev öncesi üretilen ürünleri, depo bölümünde çalışan yükleme işçilerinin tümünün grevde olması nedeni ile, grevde olmayan zımpara bölümünde çalışan Fatih Şengül isimli işçiye yaptırdığı ve bu davranışının grev kırıcı hareket olduğu kabul edilmiştir. Davalı işverenin grev sırasında greve katılmayan işçilerle yeni üretim yapmadığı, grev öncesi ürettiği ürünlerini dışarı çıkardığı kabul edildiğine göre, olayda 6356 sayılı Kanun'un 64/3 üncü maddesinin uygulanması söz konusu olup, 64/3 üncü maddedeki grev öncesi üretilen ürünlerin dışarı çıkartılmasında 64/4 üncü maddedeki düzenlemenin aksine 68 inci maddeye yapılan bir atıf bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla, işveren, grev sırasında ürettiği ürünlerinin satılması ve dışarı çıkarılması sırasında 68 inci maddedeki yasaklamaya uymak, grevdeki işçile-*

[27] Bu konudaki Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri için bkz. Münir **Ekonomi**. Grevin Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.3, Temmuz-Eylül 1993, 325 vd.; Halûk Hâdi **Sümer**, Uygulanan Grevin Grevden Önce Üretilmiş Stoklara Etkisi, Çimento İşveren, Ocak 1996, 25 vd.; Şükran **Ertürk**. Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 1993, 35 vd.; Ömer **Ekmekçi**. Yasal Grev Sırasında İşyeri Dışına Malzeme Çıkarılması, Leçal YKİ, 2007/3, 9 vd.; Fevzi **Demir**, Grev Esnasında Stokların Satılmasının ve İşyeri Dışında Çıkarılmasının Serüveni, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, 154 vd.

rin işini grevde olmayan işçilere yaptırmamakla yükümlüdür. Ancak 64/3 üncü maddedeki düzenlemede yasa koyucu 68 inci maddeye atıf yapmadığından grev öncesi üretilen ürünlerin satılmasında ve dışarı çıkartılmasında grevde olan işçinin işini grevde olmayan işçiye yaptırılabilecektir. Bu itibarla davanın reddi yerine yanılgılı değerlendirme ile kabulü hatalı olmuştur.[28]

Kanaatimce karar isabetsizdir. Kanunun 64/3. maddesine göre, "Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz". Aynı maddenin 4. fıkrasına göre de, "Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.". Yüksek Mahkeme, 64/3. maddede açıkça 68. maddeye atıf yapılmamış olmasını dayanak olarak göstermektedir. Oysa 68. maddede greve katılan işçilerin işlerinin greve katılmayan işçilere yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Düzenleme emredici niteliktedir[29]. Grev öncesinde üretilen ürünlerin işyeri dışına çıkarılması da bu kapsamdadır. Bunun için ayrıca 64/3. maddenin 68. maddeye atıfta bulunmasına gerek yoktur[30].

8- İşyerinde uygulanmakta olan kanuni greve katılmamanın yaptırımı, STİSK. 39/8'de düzenlenmiştir. Buna göre, grev sonunda zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Ancak hükümde, bu kuralın istisnasına da yer verilmiş ve toplu iş sözleşmesine aksine hüküm konulabileceği belirtilmiştir.

Greve katılmayan ve taraf sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları da mümkün değildir. Ancak STİSK.65 kapsamında grev süresince zorunlu nedenlerle çalışmış olan işçiler, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.

İşverenin olayda belirtilen açıklaması yerinde değildir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, greve katılmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması gerekir. Bunun dışında, işverenin tek taraflı olarak greve katılmayan işçileri, toplu iş sözleşmesinden yararlandırabilme yetkisi yoktur.

---

[28] Y7HD., 25.2.2016, 16364/10456. Aynı yönde Y9HD., 7.4.2014, 32356/33512.

[29] **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 357.

[30] **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 784. Aksi görüşte olan **Tuncay/Savaş Kutsal**'a göre, "Ancak bu ürünlerin işyeri dışına çıkarılması ve satılmasında 68inci madde esaslarına uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Çünkü md. 64 bu yasağı greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin işyeri dışına çıkarılması ve satılması ile işyeri için gerekli araç ve gereçlerin içeri sokulması için getirmiştir. O halde greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin işyeri dışına çıkarılmasına ve satılmasına engel olunamayacak, ancak bu işler ne greve katılmayıp işyerinde çalışmayı tercih eden diğer işçilere ne de dışarıdan alınacak yeni işçilere yaptırılabilecektir.", 439; **Sur**, Toplu İş İlişkileri, 476. **Ekmekçi** de Yargıtay'ın görüşünü isabetli bulmuştur: "Kanaatimizce Kanun koyucunun tercihi son derece bilinçlidir. Kanun, grevin işverene etkisinin ne şekilde düzenlendiği konusu ile ilgilidir ve Kanun koyucu, kötü bir kanun yapma tekniği ile de olsa, bu konudaki tercihini ortaya koymuştur. Gerçekten md. 68'de yasal grev esnasında greve katılan işçinin yerine başka işçi çalıştırma yasağı düzenlenirken, md.64/IV'de bunun sadece greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılması ve işyeri için gerekli maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulması için olduğu anlatılmak istenilmiştir. Kanun koyucunun bu tercihine göre, grevin etkisi sadece grev başladıktan sonraki süreye münhasır kılınmış ve henüz grev başlamadan önce üretilen malların bundan etkilenmemesi yani bu yasağın münhasıran grev başladıktan sonra üretilenlere ilişkin olduğu esas benimsenmiştir. Böylelikle, grevden önce üretilen malların akıbetinin greve katılan/katılmayanlara göre belirlenmesinin önüne geçilmiştir.", Toplu İş Hukuku, 473.

9- Grevi uygulayan sendikanın, *yetki tespiti için başvurduğu tarihte* işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir (STİSK. 75/6)[31].

Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere grev uygulanan işyerinde çalışmayan sendika üyelerinin üyelikten ayrılmaları bu hükmün uygulanması bakımından dikkate alınmayacaktır.

Hemen belirtmek gerekir ki, sendika üyeliğinden ayrılmanın hüküm doğurabilmesi için, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay geçmiş olmalıdır. Bu nedenle yetkili mahkemenin, grevi uygulayan sendikanın, bu grevi uyguladığı işyerinde üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinin sona erip ermeciğinin belirlenmesinde bu süreyi göz önünde bulundurması gerekir.

6356 sayılı Kanunun 75/6. maddesinde sadece üyelikten ayrılma belirtilmekle birlikte, sendika üyeliğinin üyelikten çıkarma, ölüm, emekli olma, başka işkolunda çalışma gibi nedenlerle sona ermesi halleri de mahkeme tarafından dikkate alınmalıdır[32].

Grevin, işçi sendikasının üyelerinin dörtte üçünün sendikadan ayrılması nedeniyle mahkeme kararı ile sona erdirilebilmesi için, kimlerin başvuruda bulunabileceği Kanunda sayılmamış, sadece ilgililerden birinin başvuruda bulunabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle işveren sendikası veya işveren ve işyerinde çalışan işçiler, bu amaçla mahkemeye başvuruda bulunabilirler[33].

Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda yerel mahkeme, yetki başvuru tarihi itibariyle işyerinde 614 işçi bulunduğu bunlardan 457'sinin davalı sendika üyesi olduğu, grevin uygulamaya konduğu 4.12.2015 tarihinde ise üyelerin dörtte üçünün davalı sendikadan ayrıldıklarının tespit edildiği gerekçesiyle davanın kabulüyle grevin

---

[31] 2822 sayılı Kanun döneminde dörtte üçlük nisabın hesabında sendikanın hangi tarihteki üye tam sayısının esas alınacağı belirtilmemişti. Doktrinde söz konusu belirlemede mahkemeye başvuru tarihinin esas alınması gerektiğini belirtirken başka bir görüş grevin ilan tarihinin esas alınmasının gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay'a göre ise "Bu durumda öncelikle grevin işletmeye dahil işyerlerinde ilan edildiği tarihte davalı sendikanın işletmede çalışan üye sayısının tespit edilip bu tarihten grevin sona erdirilmesinin talep edildiği 18.02.2009 dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmece uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekir.". Y9HD., 15.9.2009, 33838/2739, karar metni ve incelemesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**, Uygulanmakta Olan Grevin Mahkeme Kararı İle Kaldırılması İçin 3/4'ünün Üyelikten Ayrılmış Olması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Mart 2010, 2-5. Aynı karara ilişkin bir başka değerlendirme için bkz. Mustafa **Avcı**. Sendikanın Üye Sayısındaki Azalma Nedeniyle Uygulanmakta Olan Grevin Yargı Kararıyla Durdurulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17, 243 vd. Aynı doğrultuda Y9HD, 15.9.2009, 33838/27396, karar metni ve incelemesi için bkz. Şerafettin **Güler**, Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 291 vd.

[32] **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 671. dn. 462. Karşı görüşte olan **Ekmekçi**'ye göre. "Gerçekten öncelikle, üyelikten ayrılma işçinin bir işlemidir ve uygulamada da üyelikten ayrılma ile üyelikten istifa eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca "ayrılma" kavramı işçinin doğrudan yaptığı bir işlemi ifade etmektedir ve üyeliğin işçinin doğrudan yaptığı bir işlemle sona erdiği tek hal, üyelikten istifadır. Kaldı ki bu görüş hükmün gerekçesine daha uyumludur. Çünkü üyelikten istifa, işçinin kendi iradesiyle sendikadan desteğini çektiğini gösteren bir sona erme halidir.". Ömer **Ekmekçi**, Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Legal YKİ, 2006/2, 228. Aynı görüş için bkz. Ercan **Akyiğit**, Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1999, 21 vd; **Turcay/Savaş Kutsal**, 484.

[33] **Reisoğlu**, Şerh, 395; **Turcay/Savaş Kutsal**, 484; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 795.

10.02.2016 tarihi itibariyle sonlandırılmasına ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar vermiştir. Karar, Yargıtay tarafından şu gerekçe ile bozulmuştur:

> *"6356 Sayılı Kanunda, hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı, sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak 6356 Sayılı Kanun'un 75. maddesinin son fıkrasında ¾ oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Bu sebeple yetki belgesinin bu sebeple düşeceğini kabul etmek mümkün değildir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine dair talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır."*[34].

Acaba grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi sendikanın yetkisinin de düşmesine yol açar mı?

Konu öğretide de tartışmalıdır. Bir görüşe göre bu durumda sendika yetkisini de kaybeder[35]. Bir başka görüş ise bu durumda taraflar makul bir süre görüştükten sonra, anlaşmaya varamazlarsa Yüksek Hakem Kuruluna başvurmalarının sağlanması yönündedir[36].

Yargıtay, grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesinin sendikanın yetkisinin sona ermesine yol açmayacağını haklı olarak hüküm altına almıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 75/3. maddesine göre, "Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.". Yine aynı Kanunun 60/4. maddesine göre, "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.". O halde mahkeme kararı ile grevin sona erdirildiği olayda kanuni bir lokavtın bulunup bulunmaması önem ifade eder. Eğer alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa mahkemenin grevi sona erdirme kararı ile birlikte sendikanın yetkisi de düşmelidir. Alınmış bir lokavt kararı varsa ve lokavt süresi içerisinde uygulamaya konulmuş ise, mahkemenin grevi sona erdirme kararı vermesi, sendikanın yetkisini düşürmez. İşçi sendikası, lokavt uygulayan işveren karşısında yetkili bir sendika olarak konumunu korur.

Hukuk Genel Kurulu 2017 yılında verdiği kararda da üye sayısında azalma nedeniyle grevin sona erdirilmesi halinde sendikanın yetkisinin de düştüğüne karar vermiştir:

> *"Belirtmek gerekir ki, iş yerinde grev uygulaması sonucu dörtte üç oranında üyesini yitiren sendikanın işçiler adına hareket gücü ortadan kalkar. Kanun*

---

[34] Y9HD., 22.9.2016, 26723/16531. Aynı yönde, Y9HD., 23.2.2016, 4348/3768, karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi **Şahlanan**. İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması Ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi. Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2017/115, 2 vd. Yazara göre "Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz Yüksek Mahkeme kararında Sen. TİSK. md. 75/6'daki sendikanın grev uyguladığı işletmece dörtte üç oranında üye kaybının olup olmadığının belirlenmesince grevin uygulandığı işletmeye dâhil işyerlerin toplamındaki üye kaybının dikkate alınması gerektiğinin belirtilmesi karşısında isabetli olmakla beraber, söz konusu durumdaki sendikanın yetkisinin devam ettiğini belirtmek isabetli bir yorum tarzı değildir."

[35] Ömer **Ekmekçi**, Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesi Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Legal YKİ, Aralık 2006, 243.

[36] Şerafettin **Güler**, Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 303. Ayrıca bkz. Sami **Narter**. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunca Bulunan Boşluk ve Yetki Belgesine Etkisi, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016/4, 143 vd.

işçilerin haklarına bir an önce ulaşabilmelerini sağlamak üzere, yetki belgesi alan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli işlemleri bir an önce yapması zorunluluğu getirmiş, aksi takdirde yetki belgesinin geçersiz sayılmasını öngörmüştür. Kısaca, kanunda yetki belgesinin hükümden düşmesine, grevin uygulanamaz hâle gelmesinin zorunlu bir sonucu olarak yer verilmiştir. Görüldüğü üzere ikinci grupta sayılan ve işçi sendikasının yetkisinin düşmesi ya da yetki belgesinin hükümsüz kalması sonucunu doğuran hâllere ilişkin kanun hükümlerinin düzenlediği olay ve hukuki durum yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırılan başka bir anlatımla grev yapamaz hâle gelen sendikanın hukuki durumu ile benzerlik göstermektedir. Bu nedenle bu hükümlerin kıyasen uygulanması sureti ile yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden, artık işçilerin çoğunluğunu temsil gücünü yitiren, tabanı kalmayan işçi sendikasının uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırıldığına göre yetki belgesinin hükmünün de kalmayacağını, yetkisinin düşeceğini kabul etmek gerekir. Aksi durum yeni bir sendikanın örgütlenerek sağladığı çoğunlukla işçileri temsil etmesi, işçilerin sosyal ve ekonomik durumları düzeltmek için işverenle toplu pazarlık masasına oturarak toplu iş sözleşmesi yapmasını giderek işçilerin Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ve korunan sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmasını engelleyecektir. Aynı zamanda uyguladığı grev, mahkeme kararı ile sonlandırılan sendikanın yetkisinin daha ne zamana kadar devam edeceği konusu askıda kalacağından bu durum toplu iş sözleşmesi düzeninin tıkanmasına, işleyemez hâle gelmesine yol açacaktır."[17].

[17] YHGK., 22.11.2017, 2783/1427.

OLAY 49

KANUNDIŞI GREV VE LOKAVT

OLAY

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında İ'ye ait işyeri hakkında yapılan toplu görüşmeler ve arabuluculuk aşaması sonucunda anlaşma sağlanamamıştır. Bunun üzerine A-İş Sen., süresi içinde grev kararı almış ve yine süresi içinde PTT yoluyla grevin uygulanacağı tarihi karşı tarafa bildirmiştir.

A-İş Sen. ile B-İşv.Sen. arasında bir başka işveren olan E'ye ait işyeri için yürütülen toplu görüşmelerde E, işçi sendikasını baskı altında tutmak amacıyla işyerini kapatmaya karar vermiş ve durumu işçilere bildirmiştir.

A-İş Sen., B-İşv.Sen. ile F'ye ait işyeri hakkında yürütülen toplu görüşmeler sırasında, işvereni anlaşmaya zorlamak amacıyla, işçilerin topluca viziteye çıkmalarını sağlamıştır. İşçilerin topluca viziteye çıkmaları nedeniyle, işyerinde faaliyet durmuştur.

SORULAR

1- A-İş Sen.'in İ'ye ait işyeri hakkında uygulamaya koyduğu grev, kanuni bir grev midir?

2- İ, işyerinde uygulanan grevin kanundışı olduğu gerekçesiyle greve katılan F'nin iş sözleşmesini feshedebilir mi?

3- Kanundışı greve katıldığı gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilen F, uğramış olduğu zararı, A-İş Sen.'den isteyebilir mi?

4- İşveren sendikası uygulanan grevin kanuni olup olmadığının tespitini nasıl isteyebilir? Acaba işveren sendikası üyesi olan işveren tespit davası açabilir mi?

5- Uygulanan grevin kanundışı grev olduğunun tespiti halinde, işveren uğradığı zararların tazminin kimden veya kimlerden isteyebilir?

6- E'nin işyerin kapatmasını değerlendiriniz.

7- E'nin işyerini kapatması halinde işyerinde çalışan işçilerin işverenden talep edebilecekleri haklar nelerdir?

8- İşçilerin topluca viziteye çıkmalarını, Kolektif İş Hukuku açısından değerlendiriniz.

9- İ'ye ait işyerinde çalışan ve uygulanmakta olan kanundışı greve katılmayan işçinin iş sözleşmesi, grevden nasıl etkilenir?

10- İ'nin, işyerinde kanundışı grev uygulandığı gerekçesiyle greve katılan F'nin iş sözleşmesini feshederken, aynı durumdaki V ve Y'nin sözleşmelerini feshetmemesini değerlendiriniz.

CEVAPLAR

1- Olayda sözü edilen grev, kanundışıdır. Kanundşı grevin tanımı, STİSK. 58/3'de yapılmıştır. Buna göre, "Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanundışıdır".

Yukarıdaki hüküm esas alınarak, kanundışı grev şu şekilde tanımlanabilir: Mesleki amaç taşımayan veya 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılmayan yahut grev yasağı veya engeli olmasına rağmen yapılan grevdir[1].

Belirtmek gerekir ki, işçilerin kanuni bir haklarını kullanarak işi bırakmaları grev olarak kabul edilemez. Başka bir ifade ile işyerinde kanuna uygun şekilde gerçekleşen iş görme edimini ifadan kaçınma eylemine katılma, kanundşı grev sayılmaz. Örneğin İşK.34'e göre ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez[2].

Kanuni grev için kanunda öngörülen yönteme uyulmadan yapılan grev, kanundışı grevdir. Toplu görüşme, arabuluculuk aşamalarından geçilmeden veya kanundaki sürelere uyulmadan grev kararı alınması, bu kararın süresi içerisinde karşı tarafa bildirilmemesi, süresi içinde uygulanmaması gibi kanunla belirlenen yönteme uyulmadan yapılan grev kanundışıdır. Fakat hemen belirtmek gerekir ki, yasal olarak başlamış bir grev daha sonra işçilerin, iş sözleşmelerinin feshedilerek işten çıkarılması sonucu kanundışı grev haline gelmez. Yargıtay da bu görüştedir[3].

Kanuni grev, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla, çalışma koşullarını korumak ve düzeltmek amacıyla yapılmış olmalıdır. Ayrıca, bu amacın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında izlenmesi gerekir. Örneğin, işten ekonomik kriz nedeniyle çıkarılan işçilere destek ve işvereni protesto amaçlı iş bırakma eylemi yasal değildir[4]. Bu amaç dışında yapılan grevler kanundışıdır. Dolayısıyla, yasama ve 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[5].

İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler de 2822 sayılı Kanuna göre kanundışı grevin hükümlerine tabi tutulmuştu (TİSGLK.25/3). Ancak 6356 sayılı Kanunda bu doğrultuda hüküm yoktur. Bu nedenle grev tanımına uygun düşmeyen işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlere katılan işçiler hakkında İş Kanunlarının hükümleri uygulama alanı bulacak ve işveren olayın özel-

---

1 **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 1046; **Sümer**, 285.

2 Y7HD., 7.4.2014, 27519/7485. **Çil**. İlke Kararları 2013-2014 İlke Kararları, 1224

3 "Dava, uygulanmakta olan grevin kanun dışı olduğunun tespiti istemine ilişkindir. Davaya konu olayda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinin öngördüğü yönteme uyulmuş olmakla, kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmiştir. İşçilerin iş akitlerinin feshedilerek işten çıkarılmış olması, yasal yönteme uygun olarak alınan grev kararının kanun dışı sayılmasını gerektirmez. Belirtilen nedenlerle istemin reddine karar vermek gerekir.". YHGK., 28.12.2005, 9-751/786, www.kazanci.com (22.7.2008).

4 Y9HD., 16.5.2013, 9773/14824. **Çil**. İlke Kararları 2013-2014 İlke Kararları, 1227.

5 **Tuncay/Savaş/Kutsal**, 443.

liğine göre disiplin hükümlerini uygulayabilecek veya geçerli ya da haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir[6].

Olayda yapılan grev, kanunda öngörülen yönteme uygun değildir. Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere noterе ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir (STİSK.60/5). Kanun, açıkça bildirimin noter vasıtası ile yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır. Dolayısıyla grev bildiriminin PTT yolu ile yapılması, kanuna aykırıdır. Bu aykırılık ise, uygulanacak grevi kanundışı grev haline getirir[7].

2- Kanundışı grev yapılması halinde, işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (STİSK.70/1).

İşverenin kanun dışı grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden bir işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için grevin başlamış olması gerekir. Karar aşamasında kalan ve uygulanmayan bir grev nedeniyle işveren fesih hakkını kullanamaz. Zira Kanunda açıkça "kanundışı grev yapılması halinde" ifadesi yer almaktadır[8].

Kanundışı grev sebebiyle işverenin, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işçinin böyle bir greve katılmakta kusurunun bulunmasının gerekip gerekmediği hakkında Kanunda bir açıklık yoktur. Öğretide hâkim olan görüşe göre, işverenin işçinin iş sözleşmesini kanundışı greve katıldığı gerekçesiyle feshedebilmesi için, kusurlu olması gerekir. İşçinin katıldığı grevin kanundışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması kusur teşkil eder. Ancak işçinin yapılan grevi kanundışı kılan hususu bilmemesi veya bilebilecek durumda olmaması halinde, kusurundan söz edilemez[9]. Bununla birlikte, toplu görüşme yapılmadan veya arabuluculuk yoluna başvurulmadan yahut yetkili sendikanın grev kararı olmadan veya grev yasağı ya da grev ertelemesi olmasına rağmen yapılan grevi işçinin kanundışı olduğunu bilmediğini ileri sürmesi mümkün değildir. Bunun gibi grevin kanundışı olduğu mahkeme tarafından tespit edilmiş veya tespit davasında mahkeme grevin durdurulmasına karar vermiş ve bu karar işveren tarafından işçilere bildirilmiş ve buna rağmen greve devam edilmiş ise bu durumda da işçinin grevinin kanuncışı olduğunu bilmediğini ya da bilebilecek durumda olmadığını ileri sürmesi beklenmez[10].

Bir grevin kanundışı olduğunu bilmediğini veya bilebilecek durumda olmadığını ve bu nedenle kusuru bulunmadığını ispat yükü işçiye aittir[11]. Kanundışı greve katıl-

---

6 **Caniklioğlu**, Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, 298.

7 "... grev uygulamasının 2822 sayılı Kanunun 37'ci maddesinin de uygulamaya başlayacağı tarihten 6 iş günü önce bildirmemiş, daha doğrusu bu bildiriyi noter yerine PTT aracılığı ile yapması sebebiyle kanunsuz sayılmış ve 25.2.1985 tarihinde mahalli mahkeme bunu karara bağlamış ve bu kararın Yargıtay'ca 20.3.1995 tarihinde onanması üzerine...", Y9HD. 5.11.1985, 7135/10165 **Berksun Eşmelioğlu**, Toplu İş Sözleşmesi, 559, 560.

8 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 508.

9 **Sur**. Toplu İlişkiler, 487; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 268; **Tunçomağ Centel**. 492-493; **Reisoğlu**. Şerh, 367; **Esener**, 645; **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 1048; **Ulucan**, İş Mücadelesi, 177; **Tuncay Savaş Kutsal**. 460; **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 508.

10 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 510.

11 **Reisoğlu**, Şerh, 368; **Oğuzman**. Hukuki Yönden, 268; **Tuncay Savaş Kutsal**, 461; **Ekmekçi**. Toplu İş

mak katılan kişinin, katıldığı grevin kanundışı olduğunu bildiği veya bilebilecek durumda olduğu bir karine olarak kabul edilir. İşçi aksini idcia ediyorsa, yani katıldığı grevin kanundışı olduğunu bilmediğini veya bilebilecek durumda olmadığını ileri sürüyorsa, bunu ispatlaması gerekir. İşçinin kanundışı bir greve katıldığı hususunda ispat yükünün işverende olduğunun ileri sürülmesi doğru bir yaklaşım değildir[12].

Yargıtay'a göre kanundışı greve katılan işçinin bu sırada izinli olması da onu sorumluluktan kurtarmaz:

> *"Ancak, davacı izinli iken çalışan işçileri ile birlikte, işten çıkarılan iki işçinin işe tekrar alınması için topluca işi bırakma eylemini gerçekleştirildiği, sendika internet sitesinde "süresiz greve başlandığı, grevin işten çıkarılanlar geri alınana, sendika muhatap kabul edilene, insanca muamele görene ve iş kanundaki çalışma ilişkilerine ilişkin hükümler uygulanana kadar devam edeceğinin belirtildiği anlaşılmaktadır. Davacı izinde olsa bile iş sözleşmesinin yüklediği haklar ve yükümlülükler devam eder. İzin süresi içinde işçinin temel edimlerinden iş görme edimi dışında kalan, işçinin sadakat borcu devam eder. O nedenle işçinin bu süre içinde iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna aykırı bir davranış içine girmesi halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Davacının izinde iken diğer çalışan işçiler gibi yasa dışı eyleme katıldığı ve sadakat borcuna aykırı davrandığı sabittir. Davacının izinli olması bu eylemini haklı neden olmaktan kurtarmaz. Davacının eyleminin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca kanundışı grev niteliğindedir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır."*[13].

Kanundışı grev yapılması halinde, işverenin, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirmesi niteliği bakımından bildirimsiz (haklı nedenle/derhal) fesihtir. Bu nedenle işverenin işçilere bildirim süresi vermesine gerek yoktur. İş sözleşmesi, fesih bildirimi ile birlikte sona erer. İş sözleşmesi, kanundışı grev nedeniyle feshedilen işçi kıdem, ihbar, sendikal veya başkaca bir tazminata hak kazanamaz[14].

İşveren, kanundışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini, İşK.26'da belirtilen süreye uymak suretiyle feshedebilir. Bir diğer ifade ile işveren, kanundışı greve katılan işçinin iş sözleşmesini, bu davranışta bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı

Hukuku, 509. Bir diğer görüşe göre, arabuluculuk aşamasından geçmeden, yetkili sendika organının bir kararı bulunmadan, altı işgünlük bekleme süresi dolmadan yapılmış bir grev nedeniyle, işveren işçinin hizmet sözleşmesini feshetmek istiyorsa, işveren, işçinin bu grevin kanundışı olduğunu bildiğini ve bilebilecek durumda olduğunu ispat etmesi gerekir. Ancak mesleki amaç taşımayan veya grev yasak veya ertelemesine aykırı olan greve katılan işçilerin, durumu bilmeleri düşünülemeyeceğinden, kural olarak, işveren bunların hizmet sözleşmelerini feshedebilmelidir; işçi grevin kanundışılığını bilmediğini iddia ediyorsa, bu istisnai durumu ispat etmelidir. Bkz. **Tunçomağ**. 563; **Sur**. Toplu İlişkiler. 451. Karşı görüşte olan **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**'a göre, kusurun işverence ispatlanması gerekir. Bkz. 1048-1049; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri 761.

[12] **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 509. Yazara göre işçi eğer grevin kanundışı olduğunu bilecek duruma geldiğinde işe başlamak istemişse, kusurlu bulunmadığı kabul edilir ve iş sözleşmesini artık haklı nedenle sona erdirilemez. Ancak işçi istemesine rağmen işe başlatılmamışsa, bu durumda, işe başlatmadığının işçi tarafından ispatlanması gerekir.

[13] Y9HD., 14.7.2008, 26211/20195, karar metni ve incelemesi için bkz. Melda **Sur**, İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14. 24 vd.

[14] **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 511.

işgünü ve herhalde fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra feshedemez. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, kanundışı greve katılma fiili sürekli bir davranıştır. Dolayısıyla kanundışı grev devam ettiği süre içerisinde fesih süreleri işlemez. Bir diğer ifade ile fesih için öngörülen haklı neden, kanundış grev devam ettikçe yenilenir. Sonuç olarak, işverenin işçinin kanundışı greve katıldığını öğrendiği andan itibaren, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı mevcuttur. Bu hak, kanundışı grevin sona erdiği tarihten itibaren altı işgünü geçmesiyle ortadan kalkar. Eğer işveren, işçinin kanundışı greve katıldığını grevin sona ermesinden sonra öğrenirse, fesih hakkını işçinin kanundışı greve katıldığını öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü içinde kullanması gerekir. Ancak kanundışı grevin sona ermesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra, fesih hakkının kullanılabilmesi mümkün değildir[15, 16].

İşverenin kanundışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini süresi içinde feshetmemesi, bu hakkın ortadan kalkmasına neden olur. İşverenin kanundışı greve katıldığını bildiği işçilere, grev sonunda iş vermesi, fesih hakkından feragat ettiği anlamını taşır[17].

Kanundışı greve katılan işçi, kanundışı greve katıldığı süre için ücrete hak kazanamaz. Ancak işveren, kanundışı grev öncesinde işçinin hak kazandığı ücretini ise olağan ödeme gününde ödemek zorundadır.

İşveren kanundışı bir greve katılan işçilerin yaptığı işi başka işçilere gördürebilir, bu işçilerin yerine yeni işçi alabilir, başkalarını çalıştırabilir.

Olayda mesleki amaçla başlayan bir grev, grevin başlayacağı tarih bildiriminin noter yerine PTT yoluyla yapılması nedeniyle kanundışı hale gelmiştir. Esasen, Kanunda yer alan yönteme ilişkin düzenlemeleri işçinin bilebilmesi veya bu usule sendikanın uyup uymadığını takip edebilmesi mümkün değildir. İşçi bu hususu bilebilecek durumda olmadığını ispat ettiği takdirde, işveren işçinin iş sözleşmesini STİSK.70/1 hükmüne dayanarak feshedemez.

3- Sendikanın, Kanunda öngörülen greve ilişkin usul hükümlerinde hata yapması ve bu nedenle mesleki amaçla başlayan bir grevin kanundışı hale gelmesi, sendikanın üyesi ile arasındaki üyelik ilişkisinde, üyelerine karş yükümlülüğünü gerektiği

---

[15] **Tunçomağ/Centel**, 490; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 268. 269; **Reisoğlu**, Şerh, 369; **Tuncay/Savaş Kutsal**, 461. Karşı görüş için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 1050; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 804.

[16] "Davalı idare grevin yasadışı olduğunun tespiti amacıyla mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme grevin yasa dışı olduğunun tespitine karar vermiştir. Bu karar kuşkusuz inşai değil izhari niteliktedir ve bunun sonucu olarak grevin yasa dışı oluşu, grevin mahkemenin karar tarihinden değil, uygulanmaya başladığı tarihten itibarendir. Diğer taraftan, yukarıda açıklanan yasal esaslar uyarınca, işveren idarenin haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkını kullanması 1475 sayılı Kanunun 18 nci maddesiyle sınırlıdır. İşçi mahkeme kararından önce yasa dışı greve katılmaktan vazgeçmiş ise, işveren grevin yasa dışı oluşunu ancak mahkeme kararı ile öğrendiğini ileri sürerek altı işgünlük sürenin mahkeme kararından itibaren işletilmesi gerektiğini ileri süremez." YHGK. 2.2.1983, 9-946/78, **Berksun/Eşmelioğlu**, Toplu İş Sözleşmesi, 649, 650.

[17] **Tunçomağ/Centel**, 490; **Oğuzman**, Hukuki Yönden, 269. Karşı görüşte olan **Ekmekçi**'ye göre, "İşverenin yasa dışı greve katılan işçiye grev sonunda iş vermesi, o işçiye karşı fesih hakkından feragat ettiği anlamına gelmez. Nitekim hakdüşümü süresi işverene, gerek işçinin fiilinin haklı bir sebep oluşturup oluşturmadığını, gerekse iş sözleşmesini feshedip etmeyeceğini değerlendirmesi için tanınmış bir süredir ve işverenin bu kararı işçiy çalıştırmaksızın vermesi gerektiğine ilişkin bir dayanak da bulunmamaktadır." Toplu İş Hukuku, 512.

gibi yerine getirmediğini gösterir ve sendikanın sorumluluğunu gerektirir. Buradaki sorumluluğun borca (yükümlülüğe) aykırı davranıştan sorumluluk esasına dayanması gerekir (TBK.112)[18].

Yargıtay bir kararında,

> *"Davacı, mensup olduğu sendikanın aldığı grev kararına uyarak toplu halde işi bıraktığı, ancak bu arada grevin kanunsuzluğu iddiası üzerine açılan dava sırasında grev uygulamasının 2822 sayılı Kanunun 37'nci maddesinin de uygulamaya başlayacağı tarihten altı işgünü önce bildirilmemiş, daha doğrusu bu bildiriyi noter yerine PTT. aracılığı ile yapılması sebebiyle kanunsuz sayılmış ve 25.2.1985 tarihinde mahalli mahkeme bunu karara bağlamış ve bu kararın Yargıtay'ca 20.3.1985'te onaylanması üzerine, iş akitlerinin işverence tazminatsız feshedildiği ileri sürülerek ihbar ve kıdem tazminatları ile boşta geçen sürede mahrum kalınan maddi ve ayrıca manevi tazminat istenmiştir. Davalı sendikanın, Yasanın öngördüğü grev prosedürünü işletirken kendisinden beklenen dikkat ve ihtimamı göstermemesi haksız eylem sorumluluğunun unsurlarından olan kusuru oluşturur. Grevin kanunsuzluğuna neden sayılan işlem, sendikaca yapılmıştır ve bu hatalı işlem sebebiyle grev kanun dışı sayılacağına göre zararla sebep arasında uygun illiyetin bulunduğu açıktır."*[19].

Kanaatimce, olayda hatalı bildirim yapılması nedeniyle kanundışı grev haline gelen ve başlangıçta mesleki amaç ile başlayan bir greve katıldığı gerekçesiyle, işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. Çünkü işçinin, grevin kanundışı olduğunu bilmesi veya bilebilecek durumda olması söz konusu değildir. Buna rağmen işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesi, haksız fesih teşkil eder. Haksız feshe maruz kalan işçinin ihbar tazminatı (İşK.17/c), diğer şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı (1475 sayılı İşK.14) ve ayrıca tazminat isteme hakkı (İşK.17/son) mevcuttur. İşçi, bu yolla işverenden tazmin ettiremediği zararlarını, örneğin boşta geçen sürelere ilişkin gelir kaybını sendikadan talep edebilir[20].

4- Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanundışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir (STİSK.71/1). Görevli mahkeme, grev uygulanan veya uygulanacak olan işyerinin bağlı bulunduğu görevli makamın bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. Eğer uyuşmazlık birden fazla görevli makamın yetki alanına giren türde bir uyuşmazlık ise, Bakanlığın bulunduğu yer olan Ankara İş Mahkemesi yetkili olacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesi dolayısıyla çıkan uyuşmazlıklarda ise, işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemesi görevlidir (STİSK.79). Yargıtay'a göre,

> *"6356 sayılı Kanunun onbirinci bölümünde düzenlenen kanun dışı grevin tespiti davasında yetkili mahkeme ise, aynı kanunun 79. maddesine göre,*

---

[18] **Oğuzman**, Yargıtay'ın 1985, 161.

[19] Y9HD., 5.11.1985, 7135/10165, **Eşmelioğlu Berksun**, Toplu İş Sözleşmesi, 651-653.

[20] "Ancak işçinin yasa dışı grev nedeniyle uğradığı zararı sendikadan tazmin ettirebilmesi için, işverene başvurma olanağının bulunmaması gerekir. Örneğin; yasa dışı greve katıldığı iddiasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin feshe bağlı hakları için işverene başvurması mümkünse, taraf sendikadan bir talepte bulunması mümkün değildir."; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 522.

işyeri veya işletme merkezinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesidir. İnceleme konusu davada, mahkemece, davacı işyerinde yapılan grevin kanun dışı olduğunun tespitine karar verilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Öncelikle, somut olayda yetkili mahkeme duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmelidir. Dosya kapsamından, davacılara ait işyerlerinin sayısı anlaşılamamaktadır. Mahkemece, davacılara ait hangi işyerlerinde kanun dışı grevin tespitinin talep edildiği, davacı şirketlerin tek hizmet alım sözleşmesi kapsamında faaliyet gösterip göstermediği ve aralarındaki ilişki ile işletme niteliği taşıyıp taşımadığı belirlenmeli ve bu suretle yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda yetkili mahkeme tespit edilerek sonucuna göre karar verilmelidir."[21].

Mahkeme, kararını *bir ay* içinde verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK.71/1). Hâkim, tespit kararının kesinleşmesine kadar dava konusu grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına her zaman karar verebilir ve konulmuş tedbiri kaldırabilir (STİSK.71/2).

Tespit davası, henüz uygulamaya konulmamış grev hakkında açılabileceği gibi, grev kararı uygulanmaya konulduktan sonra da açılabilir. Taraflar arasında toplu görüşmenin devam ettiği sırada veya uyuşmazlık arabuluculuk aşamasındayken ileride alınacak grev veya lokavt kararının kanundışı olup olmadığının tespitini isteyebilmek ise mümkün değildir[22].

Kanunda açıkça *karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavt* ifadesine yer verilmiştir. Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanundışı olup olmadığını tespit amacıyla dava açıldıktan sonra grev veya lokavtın sona ermesi davayı etkilemez. Başka bir anlatımla grev veya lokavtın sona ermesi devam etmekte olan tespit davasını sonlandırmaz[23].

Kanaatimce grev ve lokavt sona erdikten sonra da tespit davası açılmasında hukuki yarar vardır. Örneğin işveren uygulaması sona eren bir grevin kanundışı olduğunun mahkemece saptanması halinde işçilerin iş sözleşmelerini fesih hakkını kullanabilir. İşveren grevin kanundışı olduğuna kendisi karar vererek fesih hakkını kullanmış olsaydı, haksız fesih yaptırımları ile karşı karşıya kalabilirdi[24].

Tespit davası sonucunda verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikalarının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder (STİSK.71/1).

Mahkeme bir grev veya lokavtın kanundışı olup olmadığını, dava açıldığı andaki koşullara göre karara bağlar. Dava açıldıktan sonra meydana gelen vakalar ise tespit davasında dikkate alınmaz[25].

Acaba işveren sendikası üyesi olan bir işveren de kanundışı grevin tespiti amacıyla dava açabilir mi?

---

21 Y22HD., 3.3.2014, 5370/4574, www.legalbank.net (18.4.2014).
22 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 530.
23 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 535.
24 **Çelik, Caniklioğlu, Canbolat**, 1051; Y9HD., 9.5.1996, 8681/9859, Yargıtay'ın 1996, 206. Aksi görüş için bkz. **Tuncay, Savaş Kutsal**, 455; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 206, 207; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 707; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 531.
25 **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 535.

Hükümde tespit davasının uyuşmazlığın taraflarınca açılabileceği belirtilmiştir[26]. Böyle bir uyuşmazlıkta ise taraf işveren değil, işveren sendikasıdır. Ancak bu durumda işverenin de tespit davası açabilmesinde hukuki yararı bulunduğu konusunda tereddüt yoktur. Bu nedenle işverenin de kanundışı grevin tespiti için tespit davası açabileceğini kabul etmek gerekir[27].

Yargıtay da bir kararında şu görüşe yer vermiştir:

> *"Şayet bir işyerinde üretimin durması sonucunu doğuran olaylar söz konusu ise bunun tespit ettirilmesinde hukuki yararın bulunmadığı düşüncesine yer verilmez. Gerçekten işveren şayet bir kanundışı grev varsa iş mevzuatının kendisine tanıdığı yetkileri kullanabilme imkânına sahip olur. Yoksa yetki kullanabilmesi mümkün değildir."*[28].

5- Kanundışı bir grev yapılması halinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanundışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (STİSK.70/2)[29].

Hükümde açıkça *kanundışı grev yapılması* halinde itiraresine yer verilmiştir. Bu nedenle uygulamaya konulmamış bir kanundışı grev kararına dayalı olarak tazminat talep edilebilmesi mümkün değildir[30].

İşçi sendikasının sorumluluğu, *haksız fiil sorumluluğu*dur[31]. Dolayısıyla, işçi sendikasının kararı alan organının kusurlu olması ve zarar ile kusurlu hareket arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Bu durumda, işçi sendikası kanuni grevden farklı olarak kâr mahrumiyeti dâhil, kanundışı grevle illiyet bağı olan tüm zararlardan sorumludur[32]. Kanundışı grev nedeniyle üretimin durmasına bağlı olarak ortaya çıkan kar kaybı, kanundışı grev sırasında işyerine verilen zararlar, üretim yapılamaması nedeniyle hammaddede meydana gelen zararlar ya da üretim yapılamaması nedeniyle teslim edilemeyen ürüne bağlı olarak ödenen ceza koşulları, zarar kapsamında belirtilebilir. Ayrıca kanundışı grev nedeniyle işyerinde faaliyetin durmasının sonucu olarak işyerinde, bina, araç ve gereçlerinde meydana gelen zararlar, kanundışı grev sırasında

---

[26] İşçi sendikası, aldığı kararın kanuna uygun olup olmadığının tespiti amacıyla dava açabilmesi mümkündür. Bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal**. 455; **Sur**, Toplu İlişkiler, 496; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 368; Y7HD., 3.7.2014, 19079/12558, www.kazanci.com (30.5.2015).

[27] **Ekmekçi**'ye göre, "Bununla birlikte böyle bir tespit davasının tarafları ancak uyuşmazlığın tarafları olan işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olabilir. Uyuşmazlığın tarafları durumunda olmayan işçi veya işçilerin bu tespit davasının tarafı olabilmesi mümkün değildir.", Toplu İş Hukuku, 530.

[28] Y9HD., 20.1.2000, 395/223, İşveren, Mart 2000, 15.

[29] Geniş bilgi için bkz. Ünal **Narmanlıoğlu**, Kanun Dışı Grevin Uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1607 vd.

[30] **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 514.

[31] **Sur**, Toplu İlişkiler, 491 vd.

[32] **Akyiğit**'e göre, "Zararın ve tazminatın genelde ve büyük oranda maddi zarar ve tazminat biçiminde olacağı düşünülür. Manevi tazminat pek karşılaşılacak bir durum değildir ama yasadışı grev nedeniyle manevi değeri ağır basan bir şeyin tahribi ve/veya işverenin kişilik değerlerini zedeleyen tutumlarında gündeme gelebilme ihtimali yadsınmamalıdır.", Toplu İş Hukuku, 806. Sorumluluğun türü ve niteliği hakkında geniş bilgi için bkz. **Narmanlıoğlu**, Zarardan Sorumluluk, 1614 vd.

işyerinin güvenliğinin sağlanması için yapılan harcamalar, işyerinin tekrar faaliyete geçebilmesi için yapılan harcamalar da işveren tarafından talep edilebilir[33].

Öğretide bir görüşe göre, grev kararı işçi sendikasınca alınmışsa, işveren bu kararın sendikanın yetkili organı tarafından alındığını ispatlamakla yükümlüdür[34]. Ancak yetkili organ kararını, sendika yönetim kurulunun toplanarak aldığı bir karar olarak da görmemek gerekir. **Ekmekçi**'ye göre, "Yasa dışı grevin açık bir yönetim kurulu kararına dayanması durumunda, bu grevin işçi kuruluşunun kararı ile yapıldığında herhangi bir sorun çıkmaz. Ancak çoğu halde durum böyle açık olmayabilir, hatta olmaz. İşçi kuruluşu büyük olasılıkla yasa dışı grev kararı alarak, böyle bir zarar sorumluluğu altına girmez. Ancak yasa dışı greve ilişkin bir işçi kuruluş kararından söz edebilmek için, bu yolda mutlaka açık bir karar bulunmasını aramamak gerekir. Gerçekten, yetkili organlarında alınmış açık bir kararı bulunmasa dahi, somut olayın özelliklerine göre, işçi kuruluşunun işçileri yasa dışı greve sevk eden bir davranışı, teşvik ve tahriki tespit edilebildiği takdirde, yasa dışı grevin yine bir işçi kuruluşunun kararı ile yapıldığını kabul etmek maddenin amacına da uygundur. Nitekim hiçbir işçi kuruluşunun, yasa dışı grev için yetkili organında açıkça karar almayacağı muhtemeldir. Bu bakımda, işçi kuruluşunda yönetim görevi ifa eden kişilerin kararı, teşvik ve tahriki ile yapılan yasa dışı grevlerin de işçi kuruluşunun kararı ile yapıldığını kabul etmek, bu bağlamda sendika başkanının kararı ile yapılan bir direnişi veya yönetim kurulu üyelerinin işyerine gelerek işçileri işi yavaşlatma eylemine sevk etmeleri halinde de doğrudan işçi kuruluşunun sorumluluğuna gitmek gerekir."[35]. Kanundışı grevden sendikanın sorumlu tutulabilmesi için kanundışı grev ile sendika arasında bağlantı kurmak yeterlidir. Başka bir ifade ile sendikanın kararı doğrultusunda grevin yapılmış olması sendikanın sorumluluğunu doğurur. Sendikanın yetkili organı kararı ile kanundışı bir grev kararı alması hayatın olağan akışı açısından da beklenen bir durum değildir.

Kanundışı grevin işyeri sendika temsilcisinin kararı ile yapılması halinde sendikanın sorumluluğundan söz edilemez. İşyeri sendika temsilcisi, işçi sendikasının bir organı değildir. Bu nedenle sendikayı bağlayacak bir karar alma yetkisi yoktur[36].

Kanundışı greve karar veren kusurlu sendika organının üyeleri, sendika ile birlikte sorumludur (TMK.50/3).

Bir işçi sendikası tarafından karar verilen kanundışı grevlerde, işverenin kanundışı grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikasınca karşılanır[37].

Bununla birlikte, kanundışı grev esnasında, grevci işçilerin kendi fiilleriyle sebebiyet verdiği zararlardan sendika ile birlikte zarar veren işçiler de müteselsilen so-

---

33 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 518.

34 **Tuncay Savaş Kutsal**. 463.

35 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 515.

36 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 516. Yazara göre, kanundışı grevin sendika şyeri sendikası temsilcisinin kararı ile yapılmış olması ve sendikanın bu grevin durdurulmasına ilişkin olarak herhangi bir müdahalede bulunmamış olmasının, bu grevin sendikanın teşvik ve tahriki ile yapıldığı konusunda önemli bir karine oluşturduğunu göz ardı edilmemesi gerekir."

37 **Sur**, Toplu İlişkiler. 495; **Sümer**. 288; **Oğuzman**, 273; **Reisoğlu**. Seh, 371; **Narmanlıoğlu**. Toplu İş İlişkileri. 769.

rumludur (TBK.61)[38]. Örneğin, greve katılan işçinin işyerine girip tahribatta bulunması halinde verilen zarardan, işçi ve sendika birlikte sorumlu olur. İşçinin sorumluluğu, hem haksız fiil sorumluluğuna, hem de iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcuna aykırılığa dayanır[39].

Kanundışı greve katılan işçilerin katıldıkları grevin kanundışı grev olduğunu bilmemeleri veya bilemeyecek durumda olmaları, işverenin uğradığı zararı işçi kuruluşundan talep etmesine engel değildir[40].

Kanundışı greve herhangi bir işçi kuruluşu tarafından karar verilmemişse, bu grev yüzünden işverenin uğradığı zararlar greve katılan işçiler tarafından karşılanır (STİSK.70/2). Bir diğer ifade ile meydana gelen zarardan, greve katılan işçiler birlikte sorumlu olurlar. İşverenin, bu işçilerin iş sözleşmelerini feshetmesi veya feshetmemesi tazminat isteme hakkını ortadan kaldırmaz[41]. Ancak işçinin iş sözleşmesi kanundışı greve katıldığı için veya herhangi bir sebeple sona ermiş ise, bu tarihten sonra ortaya çıkan zararlardan artık işçinin sorumluluğundan söz edilemez[42].

Zarar miktarının tespiti, müterafik kusur, tazminatın hesaplanması gibi hususlarda Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümleri uygulanır[43]. Başka bir ifade ile tazminat miktarı belirlenirken işverenin tutum ve davranışlarıyla, zararın ortaya çıkmasına veya artmasına sebebiyet verip vermediği de dikkate alınmalıdır.

Kanundışı grev nedeniyle ortaya çıkan zararı ispat yükü, işverenin üzerindedir. İşverenin kanundışı grev nedeniyle zarara uğradığını ve bunun miktarını ispatlaması gerekir. İşverenin zararın oluşmasında veya artmasında müterafik kusurunun bulunduğunun ispat yükü, bunu ileri süren işçi kuruluşu veya işçilere aittir[44].

6- Bir işyeri kuran kişinin, bu işyerini dilediği zaman kapatabilmesi mümkündür. Bununla birlikte, toplu iş görüşmeleri veya işçi sendikasının grev kararı aldığı ve uygulamaya başladığı dönemde, işverenin işyerini kapatmasının sonuçları, işverenin işyerini kapatmasındaki niyetine göre değişiklik gösterir.

İşveren, yeni toplu iş sözleşmesinin getirdiği ekonomik yükü kaldıramayacağı veya başka düşüncelerle, ancak gerçek ve samimi bir niyetle işyerini kapatırsa, uygulanmakta olan grev sona erer. Bununla birlikte, işverenin amacı işyerini kapatmak değil de, sendikayı dilediği koşullarda toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamak, işçilerin tümünü değiştirmek veya sendikanın grev hakkını etkisiz kılmak ise, işverenin işyerini kapatması kanundışı lokavt teşkil eder[45]. İşverenin grev esnasında işyerini kapatması,

---

38 **Sur**. Toplu İlişkiler, 494 vd.; **Tunçomağ/Centel**, 490.
39 **Reisoğlu**, Şerh, 372; **Oğuzman**, 272.
40 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 514.
41 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 514.
42 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 517.
43 **Narmanlıoğlu**, Zarardan Sorumluluk, 1638.
44 **Ekmekçi**. Toplu İş Hukuku, 521.
45 **Sur**. Toplu İlişkiler, 510; **Oğuzman**, 286; **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1991, 130; **Güzel**, Yargıtay'ın 1996, 209; **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 117; **A. Can Tuncay**. Karar İncelemesi (Y9HD., 15.6.1990, 6798/7405). Çimento İşveren, Eylül 1990, 31. Karşı görüşte olan **Reisoğlu**'na göre, "İşverenin işyerini kapatması İş Kanununun 3. maddesinde düzenlenmiş, işverenin bir işyerini işin tamamlanması yüzünden olduğu kadar, herhangi bir sebeple de kapatabileceği kabul edilmiştir. İş Kanununda işyerinin kapatılması-

daha sonra bir başka yerde başka işçilerle tekrar işe başlaması halinde, işverenin davranışı kanundışı lokavttır. Bu nedenle, işverenin işyerini kapatmasının kanundışı lokavt teşkil edip etmediği hususunun, her olay açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir[46].

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararı şöyledir:

> *"Grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi yasaya karşı hile durumunu oluşturur. Bu durumda davacı işyerinde yapılan grevin yasaya uygun bulunduğundan grevin yasa dışı olduğunun tespiti ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması yolundaki davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır."*[47].

7- İşverenin kanundışı lokavt uygulaması nedeniyle işçilere iş vermemesi, TBK.408'e göre *alacaklı temerrüdü* teşkil eder[48]. STİSK.70/3'de kanuni lokavt nedeniyle işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, "işveren, bu işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları gidermek zorundadır". Bu nedenle, işçiler çalışmış gibi tüm haklarını (ücret, yıllık ücretli izin, hafta tatili ve genel tatil haklarını) hiçbir indirime tabi tutulmaksızın isteyebilirler. Söz konusu ücretlerden işçilerin başka işte çalışıp kazandıkları yahut kazanmaktan kaçındıkları para miktarlarının indirilmesi söz konusu olmayacaktır[49].

İşverenin işçilerini bir daha çalıştırmamak amacıyla işten çıkarması halinde kanundışı lokavt söz konusu olmakla beraber, alacaklı temerrüdünden bahsedilemez. Bu halde işçi haksız olarak işten çıkarılmış, yani sözleşmesi haksız olarak feshedilmiştir.

---

nı engelleyen veya ancak belli şartlarla kapatılmasını düzenleyen bir madde bulunmamaktadır. İşverenin işçilerin hizmet akitlerini toplu halde olsa dahi her zaman feshedebileceği ve işyerini de her istediği zaman kapatabileceği göz önünde tutulursa, bu işlemi bir lokavt olarak nitelendirmek mümkün olmayacak, lokavt olmayınca da kanunsuz lokavt ortaya çıkmayacaktır.", bkz. Şerh, 268, 269. Ayrıca bkz. Hakan **Yıldırımoğlu**. İşyerinin Kapatılması ve Yasa Dışı Lokavt Uygulaması. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6. 124 vd.

[46] **Tuncay**, Yargıtay'ın 1990, 129; **Sur**, Toplu İlişkiler, 510.

[47] Y9HD., 6.10.2004, 4478/22150, **Özdemir** (Cumhur), 516. "Davalı işveren ise, toplu iş sözleşmesi ile getirilmek istenilen hakların ağır olduğunu işyerinin bu teklifi kaldıramayacağını ileride zarar edeceğini bu nedenle işyerini kapatmak zorunda kaldığını savunarak davanın reddini istemiştir. Gerçekten işveren gerektirici sebepler bulunduğu takdirde ve kanunlarda öngörülen prosedüre de riayet etmek suretiyle işyerini kapatabilir. Bu işverenin doğal hakkıdır. Ancak olayda davalının işyerini kapatma iradesinin resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine açıklandığı ve kapatmanın da bu yöndeki iradenin açıklandığı günce gerçekleştirilmek istenildiği görülmektedir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre ekonomik sebep nedeniyle işyerinin kapatılacağına dair daha önceden bir irade açıklamasının bulunmadığı ve böyle bir girişimi olmadığı gözlenmektedir. Esasen davalı toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından söz ederek işyerini kapattığını savunmuştur ki, bu işyerini kapatmak için yasal açıdan bir gerekçe olamaz. Mahkemece de hüküm savunma doğrultusundaki bu gerekçeye dayandırılarak kurulmuştur. Az önce açıklandığı üzere sözü edilen sebep yasal açıdan himaye edilemez. Aksine düşünce toplu iş sözleşmesi prosedürünü işlemez hale getirir. Olayda kapatmayı haklı gösterecek başkaca sebepler de ileri sürülüp ispat edilmediğine göre yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD., 15.6.1990, 6798/7405. Çimento İşveren, Eylül 1990, 29, 30. Aynı doğrultuda, Y9HD., 13.5.1991, 9017/9388. Çimento İşveren, Temmuz 1991, 32; Y9HD., 7.6.1991, 9017/9388, Tekstil İşveren, Ağustos 1991, 19; Y9HD., 16.4.1996, 33962/8378, Tekstil İşveren, Ağustos 1996, 15, 16.

[48] **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 128; **Sümer**, 297.

[49] **Tuncay Savaş Kutsal**, 482; **Sur**, Toplu İlişkiler, 517; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 789. Aksi yönde bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, 820.

Böylece söz konusu durumda haksız feshe ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulması gerekir.

Kanundışı lokavt yapılması halinde, işçiler lokavtı yapan işverenle olan iş sözleşmelerini, bildirimsiz olarak feshedebilirler (STİSK.70/3). İşçiler, iş sözleşmelerini kanundışı lokavt nedeniyle feshettikleri tarihe kadar ücret ve diğer haklarını da isteyebilirler. Ancak bu hakkın kullanılıp kullanılmaması, işçilerin isteğine bırakılmıştır. Dolayısıyla işçinin kanundışı lokavtın sonucunu beklemesi ve işine devam etmesi de mümkündür. Kaldı ki daha önce ifade ettiğimiz gibi işçi, bu süre içerisinde başka bir işyerinde de çalışabilir.

İşçiler, kanundışı lokavt nedeniyle fesih haklarını, İş.K.26'da belirtilen süre içerisinde kullanmalıdırlar[50]. Bir diğer ifade ile işçiler uygulanmakta olan lokavtın kanundışı olduğunu öğrendikleri günden başlayarak altı işgünü ve herhalde kanundışı lokavtın bittiği günden itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanamazlar. Kanundışı lokavt devam ettiği müddetçe, altı iş günlük süre işlemez. İşçinin bu hakkı, uygulanan lokavtın kanundışı olduğunu bilmesi halinde, kanundışı lokavtın sona ermesinden itibaren altı işgünü sonra ortadan kalkar.

Uygulanmakta olan lokavtın kanundışı olduğunu bilmesine rağmen, lokavt sonunda işe başlayan işçi, fesih hakkından feragat etmiş sayılır ve sadece lokavt süresine ait iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını ve uğradığı zararları talep edebilir[51].

8- Olayda işçilerin topluca viziteye çıkmalarının kanundışı bir grev teşkil edip etmediği hususunun tespiti, öncelikle işçilerin viziteye çıkmalarının yasal sağlık yardımlarından yararlanma hakkının kullanımı olup olmadığının belirlenmesine bağlıdır. Eğer işçilerin topluca viziteye çıkmalarında bu hakkın kötüye kullanımı söz konusu değilse, viziteye çıkmanın topluca olması, grev teşkil etmez. Örneğin salgın bir hastalığın ortaya çıkması veya işyerinde çalışma koşullarının işçilerin tamamının sağlığını etkileyecek boyut kazanması halinde, işçilerin topluca viziteye çıkmalarında, sağlık yardımlarından yararlanma haklarının kötüye kullanılmasından söz edilemez. Bunun dışında siyasi amaçla veya işveren tarafını toplu pazarlıkta anlaşmaya zorlamak için, toplu viziteye çıkılmasında, sağlık yardımlarından faydalanma hakkı kötüye kullanılmıştır.

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdikleri kararа uyarak işi bırakmalarına grev denir (STİSK.58/1). İşçilerin işyerine hiç gelmeyerek faaliyeti durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmaları ile sosyal sigortalar sağlık yardımlarından yararlanma haklarını kötüye kullanmak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmaları arasında bir fark yoktur.

Yargıtay kararları da yukarıda açıkladığımız görüş doğrultusundadır:

"... davacıların 31.8.1990 tarihinde işbaşı yapmayarak, hiçbiri hasta olmadığı halde topluca viziteye çıktıkları, toplu vizite eylemi başlarken işverenin

[50] **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 130; **Akyiğit**, İş Hukuku, 543; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 766.
[51] **Mollamahmutoğlu**, Lokavt, 131; **Oğuzman**, 304.

gerekli sözlü ve yazılı uyarılarda bulunduğu ve ilgili mercilere başvurduğu, çalışma olmadığını, işin tamamen durduğunu (elektrik, hammadde olmasına rağmen) noter kanalı ile tespit ettirildiği, tanıkların da hasta olmadıkları halde, teşvik ve tahrik neticesi toplu halde viziteye çıktıkları, işi bıraktıklarına ilişkin beyanları karşısında, davalı işverenin 2822 sayılı Yasa'nın 45. maddesine ve 1475 sayılı Yasa'nın 17/II maddesinin (i) ve (g) fıkralarına göre hizmet akitlerinin ihbarsız ve tazminatsız olarak feshine haklı olduğu kanaat ve neticesine varılmıştır[52]*.*

Olayda her ne kadar grev teşkil eden işi bırakma eylemi toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla, çalışma koşullarını korumak veya düzeltmek amacıyla yapılmış olsa da, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngörülen yönteme uyulmadan yapıldığı için kanundışı grev teşkil eder[53].

Sonuç olarak bu durumda işverenin fesih hakkını, bireysel nitelikleri tek tek incelenerek İş Kanunu hükümlerine dayandırmak yerine, kolektif iş hukuku kapsamında STİSK.58 hükmü dâhilinde incelemek daha doğru olacaktır.

Son yıllarda Yargıtay'ın üzerinde tartışılması kararlardan birisi, işçinin toplu eyleme katılmış olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkindir[54]. Metal sektöründeki bir işyerinde çalışan işçiler, Eylül 2014-Ağustos 2017 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesini bağıtlayan sendikanın işverene yakın bir sendika olduğu bu nedenle ücret artış oranlarının aynı sektördeki diğer işyerlerine göre daha düşük belirlendiği, daha öncekilerden farklı olarak bu toplu iş sözleşmesinin üç yıl olarak yapıldığı iddiasıyla Bursa ilindeki diğer eylemlerden etkilenerek 21.5.2015 tarihinden 3.6.2015 tarihine kadar davalı işyerinin üretim alanı dışında işyerine yaklaşık 500 metre uzaklıkta bulunan üçüncü kişiye ait boş arazide eylem yapmışlar, eyleme yaklaşık 3000-4000 kişi katılmış, bunlardan 550 kişi eylem süresi boyunca işyerine çalışmak üzere gitmemiş, diğer işçiler zaman zaman işyerinde çalışmışlar ve zaman zaman eyleme katılmışlardır. Eyleme katılan 4000 işçi toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasından çekilmiş ve bunlardan yaklaşık 1500 işçi bir başka sendikaya üye olmuştur. İşveren, bu süre boyunca işçilere işyerine dönmeleri, aksi takdirde sözleşmelerinin feshedileceği uyarısın-

---

[52] Y9HD., 16.7.1991, 763/339, İşveren, Aralık 1991, 16. Aynı doğrultuda, Y9HD., 12.11.1991, 12613/14228, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.4, Eylül-Aralık 1991, 618, 619; Y9HD., 21.6.1994, 1657/9861, Tekstil İşveren, Kasım-Aralık 1994; Y9HD., 18.10.1994, 6938/1425, İşveren, Nisan 1995, 18; Y9HD., 7.10.1993, 3638/14256, İşveren, Mart 1994, 150.

[53] **Şahlanan**, Yargıtay'ın 1989, 156; Münir **Ekonomi**, Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1991, 496 vd; **Narmanlıoğlu**, Yargıtay'ın 19993, 159, 160. Bir başka görüşe göre, "Toplu vizite eyleminin de TİSGLK md.25/3 hükmünde sayılan her türlü direniş kavramı içinde olduğu şüphesizdir. Kanunsuz grevde işçilerin iradeleri yasal grev için aranan koşullar mevcut olmadan topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işi önemli ölçüde aksatmak olduğu halde, toplu vizite eyleminde irade, işi yavaşlatmak, verimi düşürmek veya üretimi aksatacak biçimde uygulamadaki deyimiyle "direniş" yaparak işveren üzerinde iktisadi baskı yapmaktır.", bkz. A. Can **Tuncay**, Karar İncelemesi (İstanbul 2. İş Mahkemesi, 16.7.1991, 763/339), Çimento İşveren, Ocak 1992, 26.

[54] Türk Hava Yollarına ilişkin kararlar için bkz. Y22HD., 29.3.2013, 20697/20460; Y7HD., 12.4.2013, 1095/6405; Y9HD., 4.2.2014, 9636/3176. Yargıtay Hukuk Daireleri arasında görüş ayrılığının adil yargılama hakkına aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar için bkz. AYM., 6.1.2015, 2013/6932 (RG. 9.5.2015/29350). Mersin Limanına ilişkin kararlar için bkz. Y7HD., 11.6.2014, 735/13055; Y7HD., 11.6.2014, 7371/13056. Kocaeli'nde gerçekleşen toplu eylemlere ilişkin karar için bkz. Y9HD., 11.3.2016, 5559/5735. Bursa'da gerçekleşen toplu eyleme ilişkin karar için bkz. Y9HD., 29.5.2017, 20579/9060. Anayasa Mahkemesi kararları için bkz. AYM. 18.9. 2014, Başvuru No: 2013/8463; AYM., 25.3.2015, 2013/7199 (RG. 30.6.2015/29402);

da bulunmuştur. Eylemin sona ermesinden sonra işveren, işe hiç gelmeyen 550 işçiyi disiplin kuruluna sevk etmiş ve bu işçilerden 50'sinin sözleşmesi mazeretsiz ve izinsiz işe gelmemeleri ve eyleme katılmaları nedeniyle feshedilmiştir.

Yerel mahkeme ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddelerine göre, işçilerin işyerinde sendikal özgürlüğünün olmaması nedeniyle kendi haklarını örgütlü olarak savunmak amacıyla işyeri dışında yapmış oldukları grev eyleminin uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde olduğuna, davacı ve arkadaşlarının son çare olarak işveren ve yetkili sendikanın dayanışmasına karşı kendi meşru haklarını savunmak amacıyla toplu eylem yaptıklarına, bu eylem sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin adil olmayacağına, feshin asıl nedeninin işyerinde işveren tarafından açıkça desteklenen bir sendikadan istifaları önlemek, bir başka sendikaya geçen çalışanların tekrar önceki sendikalarına üye olmalarını sağlamak olduğuna ve kısaca işveren tarafından yapılan feshin sendikal nedene dayandığına karar vermiştir.

Yargıtay tarafından karar şu gerekçelerle bozulmuştur:

"Somut olayda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında çıkan uyuşmazlıkla ilgili bir kanuni grev hakkının kullanılmadığı açıktır. Bundan başka bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

Davalı işyerinde gerçekleşen ve 13 gün süreyle devam eden toplu iş bırakma eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir. Bu sebeple davacının da işi bırakmak suretiyle destek verdiği toplu eylemin, iç hukuk ve bağlı bulunduğumuz uluslararası mevzuat çerçevesinde hukuka uygun olduğundan söz edilemez ve işverenin haklı fesih hakkının varlığı kabul edilmelidir.

Öte yandan 3000-4000 kadar işçinin katıldığı toplu eylem sebebiyle davalı işveren eylemin başından sonuna kadar destek verdiği 550 işçiyi belirlemek suretiyle disiplin kuruluna sevk etmiş ve bunlardan davacının da aralarında olduğu 50 kadar işçinin iş sözleşmesini feshettiğini bildirmiştir. Eyleme katılan ve baştan sona destek veren işçilerin bazılarının iş sözleşmesi feshedilmezken davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur. Davalı işveren, davacı işçi ile iş sözleşmesi feshedilmeyen aynı durumdaki işçiler arasındaki ayrımı haklı kılan bir nedeni ortaya koyamamıştır.

Ancak işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmiş olması, geçerli nedeni ortadan kaldırmadığından ve davacının hukuka aykırı şekilde işi bırakmak suretiyle katıldığı toplu eylem sebebiyle işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir. Bu durumda davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[45].

Anayasanın 54. maddesinde yer alan siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve

[45] Y9HD., 11.3.2016, 553/5723. Aynı yönde, Y9HD., 22.6.2016, 13551/15063; Y9HD., 17.3.2016, 8869/6411; Y9HD., 10.3.2016, 2476/5446.

diğer direnişler yapılamayacağına ilişkin düzenleme, 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun üzerine 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 25/2. maddesinde yer alan *"İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır."* hükmü 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer almamıştır.

Kanunda belirtilen düzenlemenin yer almaması, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin bütünüyle hukuka uygun olduğu anlamına gelmez. 6356 sayılı Kanun yukarıdaki hükme yer vermeyerek bu eylemlere kanundışı grevin sonuçlarının uygulanmasına engel olmuştur.

İşçilerin işverene ya da kararda olduğu gibi üyesi oldukları sendikaya yönelik toplu eylemlerinin hukuki sonuçlarını, 4857 sayılı Kanuna göre değerlendirdiğimiz takdirde işveren iş görme borcuna aykırı hareket eden veya devamsızlık yapan işçinin iş sözleşmesini haklı ya da geçerli nedenle feshedebilir. Ancak konunun ayrıca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmeleri açısından da değerlendirilmesi gerekir. Zira Anayasanın 90. maddesine göre, *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."*.

2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile düalist-monist hukuk tartışmaları son bulmuş ve temel hak ve özgürlükler bakımından monist hukuk anlayışı benimsenmiştir. Bu nedenle temel hak ve özgürlüklere ilişkin uyuşmazlıklarda Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri gibi temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeler dikkate alınmak zorundadır[56].

Son yıllarda özellikle toplu eylem hakkına ilişkin uyuşmazlıklarda uluslararası düzenlemelerin ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarının göz önünde tutulması önemli bir gelişmedir[57].

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin 5. ve 6. maddeleri, toplu eylem hakkının uluslararası kaynakları arasında yer alır. Şartın 6. maddesine göre *"Taraf devletler ... Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklere bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dâhil, toplu eylem hakkını tanır."*[58] Hü-

---

[55] Murat **Engin**. Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5, Şubat 2015, 151.

[57] Yargıtay kararlarından örnekler için bkz. Mesut **Gülmez**. Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çalışan İki Yargıtay Kararı. İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 13 vd.

[58] Geniş bilgi için bkz. Melda **Sur**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum 2013/4, 326 vd.; Gülsevil **Alpagut**, Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013, 113 vd.; Sevil **Doğan**, Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2014/1, 315 vd.; Berna **Öztürk**, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2016/4, 1793 vd.; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, 480-482; Alper **Yılmaz**, Yargıtay Kararları Işığı Altında İş Sözleşmesinin Toplu Eylem Nedeniy-

kümde toplu eylem hakkı, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan menfaat uyuşmazlıkları ile sınırlı olarak tanınmıştır. Ancak Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesine göre oluşturulan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 6. maddenin yorumunda, grev hakkının, sadece toplu iş sözleşmesi sırasında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıkları ile sınırlandırılamayacağını kabul etmektedir. Komiteye göre, toplu iş sözleşmesi yapılma süreci dışında, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin bildirildiği dönemde bir grup işçinin bunu önlemeye veya işten çıkarılan işçilerin geri alınmaları için yapılan eylemler de toplu eylem hakkının kapsamında yer alır[59]. Komite menfaat uyuşmazlığı kavramını mevcut toplu iş sözleşmesi sırasında da ortaya çıkan uyuşmazlıkları kapsadığı sonucuna ulaşmıştır[60].

Türkiye Avrupa Sosyal Şartını 6. maddesine çekince koyarak onaylamıştır. Bununla birlikte Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarında uluslararası düzenlemelerin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşünden hareket ederek Avrupa Sosyal Şartının 6. maddesini Türkiye'ye karşı açılan davalarda da dayanak olarak kullanmıştır[61]. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi bu uygulamasıyla, devletin egemenliği ve ulusal hukuk kavramı ile sınırlı klasik hukuk anlayışını aşarak, insan hakları alanında Avrupa Konseyine üye olan ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine taraf olan devletler ailesinin ortak hukukunun bir bütün olarak her bir devleti ve ulusal hukuku bağladığı sonucuna ulaşmıştır[62].

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesinde de "menfaat uyuşmazlıklarında çıkarların korunması için grev de dâhil toplu eylem" hakkı tanınmıştır. Şart'ın 52. maddesinde de toplu eylem hakkının sınırlandırılmasına imkân sağlanmıştır. Düzenlemeye göre, "Bu Bildirgede kabul edilen hakların ve özgürlüklerin kullanılmasına getirilecek her türlü sınırlandırma, yasada öngörülmeli ve bu hak ve özgürlüklerin özüne saygı göstermelidir. Orantılı olma ilkesine tabi olarak sınırlandırmalar, sadece gerekli olmaları ve Birlik tarafından kabul edilen kamu yararı amaçlarına veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma gereksinimine gerçekten hizmet etmeleri koşulu ile uygulanabilir."[63].

Toplu eylem hakkının uluslararası kaynakları arasında 87 ve 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri de yer alır. 87 sayılı Sendikal Özgürlük ve Sendikal Hakların Korunmasına İlişkin Sözleşmede grev hakkı açıkça düzenlenmiş değildir. Belirtmek gerekir ki, toplu eylem hakkı ve özellikle grev hakkı kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütünün hiçbir sözleşmesinde açıkça düzenlenmemiştir[64]. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim organları olan Sendika Özgürlüğü ve Uzmanlar Komitesi grev

ile Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2018/147, 146 vd.; Tankut **Centel**, Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/36, 9 vd.

59 Ali **Güzel**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015, 306, 416; Ercüment **Özkaraca**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2016, 354.

60 Gülsevil **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S.74, Haziran 2016, 862.

61 Örnek olarak, Demir-Baycara/Türkiye No: 34503/97, 12.11.2008, **Güzel** 416; **Doğan**, 316.

62 **Engin**, Sendikal Hak, 149-150; **Özkaraca**, Yargıtay'ın 2014, 354.

63 https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708 (12.10.2017).

64 **Doğan**, 317.

hakkını, 87 sayılı Sözleşme ile korunan ve örgütlenme hakkının, doğal sonucu olduğunu kabul etmektedir. Komiteye göre, grev hakkı, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasında kullanılan meşru bir vasıtadır ve işçilerin ya da işçi kuruluşlarının en önemli faaliyet alanlarından birini oluşturur[65]. Komiteye göre, grev hakkı sadece toplu uyuşmazlıkla sınırlandırılamaz, işçilerin ve sendikaların daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin istek ve şikâyetlerini açıklama hakları vardır[66]. Bu haklara müdahale, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinin ihlali niteliğindedir ve müdahale için meşru amaçların varlığı gerekir[67].

ILO Sendikal Özgürlükler Komitesine göre, grev hakkı yalnızca sözleşmenin imzalanması sırasında çıkan uyuşmazlıklarla sınırlandırılamaz. Üyelerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını ilgilendiren konularda da grev hakkından yararlanabilecekleri kabul edilmelidir. Ancak bir toplu iş sözleşmesinin devamı sırasında grev yapılması açıkça yasaklanmışsa, toplu iş sözleşmesinin yorumlanması ve uygulanmasıyla ilgili tarafsız ve hızlı mekanizmaların kurulması gerekir. Kısacası Komite, belirli koşullar altında toplu iş sözleşmesinin devamı sırasında grev hakkının yasaklanabileceğini kabul etmiştir[68].

Komite, toplu iş sözleşmesinde öngörülen asgari ücretin arttırılması ve işsizliğe ilişkin ekonomi politikalarında değişiklik gibi konularda yapılan yirmi dört saatlik genel grevi, işçi örgütlerinin işçilerin çıkarlarını korumak için uyguladığı meşru faaliyetlerden olduğunu belirterek hukuka uygun kabul etmiştir[69]. Komiteye göre oturma eylemi, araç bırakma, kurallı çalışma, iş yavaşlatma gibi toplu eylem türleri ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde kısıtlanabilir. Başka bir anlatımla Komite, barışçıl olduğu sürece toplu eylem hakkını hukuka uygun görmektedir[70]. Komite genel olarak siyasi nitelikteki grev ve toplu eylemleri ise hukuka uygun kabul etmemektedir[71]. Komiteye göre bunlarda ekonomik ve sosyal çıkarların korunması amacı bulunmaz[72].

Görüldüğü üzere uluslararası belgeler ve denetim organlarının kararlarına göre toplu eylem hakkı grev hakkını da kapsayan bir üst kavramdır ve hakkın kapsamında işçilerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları ile çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacına dayalı barışçı eylemler de yer alır[73]. Denetim organlarının kararlarına göre toplu eylem hakkının salt toplu iş sözleşmesi prosedürü ile sınırlı olarak tanınması sözleşmelerle korunan hakkın ihlali niteliği taşır. Ancak sadece politik amaç

---

65 **Doğan**, 318; **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 859.
66 **Engin**, Sendikal Hak, 157.
67 **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 859. Yazara göre, "ILO sözleşmeleri ve Denetim Organlarının kararlarında "toplu eylem" ibaresi geçmemektedir. Ancak greve ilişkin açıklamalar ve tespitler dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uygulanan grev dışında bir kısım eylemlerin korunduğu, işin tümüyle bırakılması dışında farklı eylem türlerinin grev kavramı altında tespit edilmekte olup, bu noktada ILO tarafından özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından kullanılan toplu eylem hakkı ile büyük ölçüde örtüşen bir grev kavramının benimsendiği söylenmelidir", 860.
68 **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 860.
69 **Doğan**, 319;
70 **Doğan**, 319; **Güzel**, Yargıtay'ın 2013, 417; **Engin**, Sendikal Hak, 157; **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 860.
71 **Güzel**, Yargıtay'ın 2013, 417; **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 860.
72 **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 860.
73 **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 867.

taşıyan grevler korunmayacağı gibi, diğer eylemler de hakkın özüne uygun olarak sınırlandırılabilir[74].

Sonuç olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve diğer uluslararası denetim organları, toplu eylemin hukuka uygunluğunu meşru amaç unsuru, eylemin barışçı olup olmadığı ve ölçülülük ilkelerini esas alarak saptamaktacırlar[75].

Eylemin amacının meşruluğu eylemin işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları ile ilgili olmasıdır.

Ölçülülük, hakkın kullanımındaki amaç ile kullanılan araç, uygulanan yöntem arasında bir orantının bulunmasını ifade eder[76]. Yargıtay daha önceki yıllarda verdiği kararlarında ölçülülük ilkesinin belirlenmesinde işverenin uğradığı zarar ve eylemin süresini dikkate almıştır[77]. Yargıtay 2014 yılında verdiği bir kararda da ölçülülük ilkesine uygun olmak kaydıyla toplu eylem hakkının yasa dışı grev olarak kabul edilemeyeceğini hüküm altına almıştır[78].

İnceleme konusu olan kararda sözü edilen toplu eylemin meşru amaç unsuru, ölçülülük ilkesi ve eylemin barışçı olup olmadığı açısından değerlendirilmesi gerekir. Eylemin amacı işçilerin üyesi oldukları sendikanın üç yıl süre ile yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden duydukları memnuniyetsizliktir. Sendikanın daha sonra bir başka işyeri için yaptığı toplu iş sözleşmesi ile kıyaslandığında daha az haklara sahip olduklarını ve bu kez toplu iş sözleşmesinin iki değil, üç yıl için yapıldığını ileri sürmüşlerdir. Kısacası eylemin muhatabı sendikadır. İşçiler, bu eylemler ile sendika ve işvereni baskı altına alarak yapılacak bir protokolle sözleşmede iyileştirme yapılabilmesini amaçlamış olabilirler.

Eyleme 3000-4000 işçi katılmış, katılan sayısı zaman içerisinde azalmakla birlikte eylem on üç gün sürmüştür. Kuşkusuz işçilerin yaptıkları eylem, kanuni bir grev değildir. İşçilerin uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden duydukları memnuniyetsizlik nedeniyle yaptıkları eylem, işyeri barışını koruma (dirlik) borcuna aykırıdır. Dirlik borcu, toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan çalışma koşullarına uyma, bunlara karşı iş mücadelesi yollarına başvurmama yükümlülüğünü ifade eder[79]. Karardan işçilerin eylemlerinin amacının toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların daha sonra başka bir işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesine göre daha düşük olması ve toplu iş sözleşmesinin süresinin üç yıl olmasıdır. Toplu iş sözleşmesini değiştirmeye yönelik olarak toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde yapılan bir eylemin amacını meşru olarak kabul

---

74 **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 867. 868.

75 **Engin**, Sendikal Hak. 157; **Özkaraca**. Yargıtay'ın 2014. 355.

76 **Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı, 872.

77 **Güzel**'e göre, "... ölçülülük ilkesi, temel hakların sınırlandırılmasında, sınırlamanın sınırını çeşren bir ilke olup, örneğin grev hakkına getirilebilecek sınırlamaların, meşru bir amaçla yapılması, sınırlamanın amacının gerçekleşmesi için gerekli, elverişli ve amaçla orantılı olması açısından dikkate alınabilecek bir ilkedir.", Yargıtay'ın 2013, 421.

78 Y7HD., 4.6.2014, 7643/12368, kararın değerlendirmesi için bkz. Murat **Engin**, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2015, 149 vd.

79 **Alpagut**, Toplu Eylem, 873; **Tuncay/Savaş Kutsal**. 205; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, 422; **Sur**. Toplu İş Hukuku, 258.

edebilmek mümkün değildir. Ayrıca uluslararası düzenlemeler de böyle bir amaçla yapılan eylem hakkını korumaz[80].

İşçilerin eylemi, esas olarak üyesi bulundukları sendikaya yöneliktir. Ancak yapılan eylemin olumsuz sonuçları ise işyerinde faaliyetin durması nedeniyle işveren üzerindedir. Eylem, on üç gün sürmüştür. Böylesine uzun bir süre işyerinde faaliyetin durmuş olması amaç, yöntem ve süre bakımından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Ayrıca yapılan eylem bir anayasal hakkın korunmasına yönelik değildir[81].

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle karara konu olan toplu eylemin hukuka uygun olmadığı kanaatindeyim.

Yargıtay bir başka kararında işçilerin ödenmeyen işçilik alacaklarını protesto etmek amacıyla iş bırakmalarının her durumda kanundışı grev teşkil etmediğini demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemlerinin barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak koşuluyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.

> *"Sonuç olarak, uluslararası normlar uyarınca: işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dâhildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz.*
>
> *Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bu yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde bir protesto niteliği taşıyan bu eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilecektir. Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir."*[82]

Yargıtay, yerel mahkeme kararını eksik inceleme ve yetersiz gerekçe nedeniyle bozmuştur. Karar isabetlidir.

Yargıtay bir başka olayda, iş sözleşmesi "bir kısım başka işçilerle birlikte iş görme edimini yerine getirmediği, amirlerin talimatını yerine getirmeyerek kanunsuz direnişe geçtiği, işyeri dışına çıkarak bir takım medya organlarına bu işyerinde direniş var şeklinde şirket hakkında güven sarsıcı görüntülü ve yazılı yayınlara sebep olduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 maddesi uyarınca" feshedilen işçinin dav-

---

80 **Alpagut**, Toplu Eylem, 874.

81 **Alpagut**, Toplu Eylem, 874, 875. Yazara göre, "Sendikaya yönelik bir protesto eylemi, üyelikten istifa, sendika binasının önünde yasal sınırlar dâhilinde basın açıklaması, gösteri yürüyüşü vb. şekillerde gerçekleştirilebilir. Bu noktada yapılan eylem amacı sağlamaya elverişli değildir. Öte yandan, demokratik hak kullanımı niteliğindeki toplu eylemin süre bakımından, hakkın özünde bulunan uyarı, protesto, ses duyurma niteliği ile uyumlu olması gerektiği söylenmelidir... Görüldüğü üzere bu noktada AİHM kararlarına konu olaylarda eylemin amacı mevcut TİS'nin değiştirilmesi veya uygulanmaması değil, anayasal bir hakkın sağlanmasıdır.".

82 Y7HD., 23.3.2016, 6191/5856.

ranışını barışçıl bir davranış olarak değerlendirmiş ve işçinin işe iadesine ve ayrıca sendikal tazminata karar vermiştir. Anılan karara göre,

> *"6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yasağın kaldırıldığı dikkate alındığında, temelde bir protesto niteliği taşıyan somut uyuşmazlıktaki eylemin uluslararası normlar kapsamında toplu eylem hakkı çerçevesinde korunan bir eylem olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle söz konusu eylem fesih için geçerli bir neden oluşturmaz. Ayrıca davacının işveren hakkında bir takım medya organlarına güven sarsıcı yayınlara sebep olduğu belirtilmişse de bunun somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı anlaşılmaktadır. Bu açıdan fesih haklı ve geçerli nedene dayanmamaktadır."*[53].

Karara konu olan olayda işçiler, işverenin işçileri sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlaması ve bazı işçilerin iş sözleşmesini feshetmesi üzerine yarım günlük iş bırakma eylemi yapmışlardır. Eylem, meşru amaç unsuru taşıması, barışçı ve ölçülülük ilkesine uygun olması nedeniyle hukuka uygundur. Eyleme katılan işçilerin iş sözleşmelerinin sendika üyeliği nedeniyle feshedildiğine hükmeden Yargıtay kararı isabetlidir.

Yargıtay bir başka kararında, Bursa'da metal sektöründe işçilerin fabrika binasında yaptıkları toplu eylemi katılımcı sayısı, zamanlaması ve süresi bakımından ölçülülük ilkesine uygun bulmamıştır:

> *"Somut olayda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması sonrasında çıkan uyuşmazlıkla ilgili bir kanuni grev hakkının kullanılmadığı açıktır. Bundan başka bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.*
>
> *Davalı işyerinde gerçekleşen ve emniyet güçlerinin müdahalesi ile sona erdirilen, fabrika binasından çıkmama şeklindeki toplu iş bırakma eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca tanık beyanlarına göre söz konusu eylemin işverene değil ilgili sendikaya yönelik olduğu açıktır. İşçilerin eyleme dayanak yaptığı, sendika temsilcilerinin odalarının kaldırılması ve kendi temsilcilerinin de tanınması gibi taleplerin, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu ve sendikanın yetkili olduğu bir işyerinde mümkün olmadığı, işverenden tüzel kişiliği bulunmayan ve yasadan kaynaklanmayan bir topluluğun temsilcilerinin tanınmasının beklenemeyeceği davalı işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesindeki feshe dair prosedürü uygulayıp eyleme katıldığını saptadığı tüm işçileri işten çıkarttığı, işverenin, sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında sendikalı işçiler lehine ya da sendikayı korumaya yönelik dâhili olduğu yönünde somut bir delil de bulunmadığı anlaşılmakla işverenin davacının haklı sebeple iş akdini feshettiği kabul edilerek davanın reddi yerine hatalı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."*[54]

Yargıtay, eylemin barışçı olması ve ölçülülük ilkesine uygun olması açısından ölçüt olarak eylemin bir günü aşmaması gerektiğini karar altına almıştır. Yüksek Mah-

---

53 Y9HD., 31.3.2016, 29679/7920.

54 Y9HD., 28.11.2016, 26255/20948. Aynı yönde, Y9HD., 29.6.2016, 16999/15559.

kemeye göre bir günü aşan eylemler barışçıl nitelikte değildir. Yargıtay, somut olayda dört gün süre ile iş bırakma ve üretimin durdurulması eylemini barışçı olarak kabul etmemiş, ancak işverenin iş sözleşmelerinin feshedilmeyeceğine ilişkin güvencesine rağmen iş sözleşmesinin feshini geçersiz kabul etmiştir:

> *"Dairemizce 1 günü aşmayan demokratik tepki ve barışçıl nitelikteki toplu eylemler fesih nedeni olarak değerlendirilmemektedir. Buna karşılık somut olayda işçilerin 4 gün süren eylemleri olduğu tespit edilmiştir. Aynı dönemde ve aynı nedenlerle başlayan ve 1 günden fazla süren (1 hafta, 10 gün ya da daha fazla) toplu eylemlerin yaşandığı başka işverenler aleyhine açılan bir kısım davalarda yapılan temyiz üzerine fesihlerin geçerli nedene dayandığından bahisle davanın reddine karar verildiği ya da yerel mahkemelerce verilen ret kararlarının onandığı görülmüştür. (Sknz Yargıtay 9 HD; 11.03.2016 tarih ve 2016/5541 E-2016/5734 K sayılı ilamı; Yargıtay 22 HD; 19.04.2016 tarih ve 2016/8258 E-2016/11447 K sayılı ilamı) Hal böyle olunca, mahkemece dört gün süren eylemlerin, demokratik tepki ve barışçıl nitelik taşıdığı belirtilerek, diğer nedenlerle birlikte değerlendirildiğinde işveren feshinin geçersiz olduğu kabul edilmiş ise de; bir günden fazla sürdüğü sabit olan eylemlerin, işyerinde iş akışını ve düzenini bozacağı açık olup, davalı tarafından yapılan feshin en azından geçerli nedene dayandığının kabulü gerekmesine karşın, somut uyuşmazlıkta davalı işverence, eyleme katılan işçilerin, iş akitlerinin sonlandırılmayacağı yönünde güvence verilmesi ve deliller birlikte değerlendirildiğinde, feshin geçersiz olduğu tespitinin bu nedenle yerinde olduğu sonucuna varılmaktadır."*[85].

9- Kanundışı greve katılmayan işçilerin iş sözleşmeleri, uygulanmakta olan bu grevden etkilenmez ve işçi çalışmaya, işveren de ücret ödemeye devam eder. Aksi takdirde işverenin temerrüdü söz konusu olur (TBK.408).

Uygulanmakta olan kanundışı grev nedeniyle işyerinde faaliyet tamamen durmuş olabilir. Eğer faaliyet bu sebeple bir haftadan fazla süre ile durmuşsa, bu durum İşK.24/III anlamında bir zorlayıcı sebep teşkil eder ve greve katılmayan işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir. Greve katılmayan ancak işyerinde faaliyet durduğu için çalışamayan işçiler, iş sözleşmelerini feshetmezlerse, kendilerine bir hafta süre ile yarım ücret ödenir. Bir haftadan sonra işçinin ücret talep etme hakkı yoktur[86].

Kanundışı greve katılmayan işçiler sözleşmelerini bildirimsiz olarak feshetmeyerek kanundışı grevin sona ermesini bekleyebilirler. Bu noktada grevin sona ermesini beklerken işçinin başka bir işyerinde çalışması mümkündür[87].

---

[85] Y7HD., 20.6.2016, 19183-13735.

[86] **Oğuzman**, 274; **Tunçomağ**/**Centel**, 496; **Tuncay**/**Savaş Kutsal**, 464. Karşı görüşte olan **Ekmekçi**'ye göre "İşyerinde yasa dışı grev uygulaması, buna katılmayan işçiler bakımından olumsuz bir sonuç doğurmaz. İşveren yasa dışı grev nedeniyle, bu greve katılmayan işçilere iş vermese dahi, bu durum bir zorlayıcı neden sayılmaz ve işverene bu işçilerin ücretlerini ödememe hakkı vermez. İşveren yasa dışı grev nedeniyle işyerini çalıştırmasa dahi, greve katılmayan işçilerin ücretlerini ödemekle yükümlü olur.", Toplu İş Hukuku, 513.

[87] **Tuncay**/**Savaş Kutsal**, Toplu İş Hukuku, 464; **Oğuzman**, 274; **Tunçomağ**/**Centel**, 496.

10- İş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilebilmesi için kanundışı grevin varlığı gerekir. STİSK.70/1 uyarınca bildirimsiz fesih hakkına sahip olan işverenin, birden fazla işçinin kanundışı grev eylemi içerisinde olması halinde bu hakkını kullanırken takdir hakkına sahip olup olmayacağı öğretide tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, "İş sözleşmesinin feshi hallerinde kural olarak eşit davranma borcu söz konusu edilemez. Fesih hakkının kötüye kullanılması durumları dışında, işveren aynı durumdaki işçilerden istediği işçinin iş sözleşmesine süreli fesih bildirimi yolu ile son verebilir (m.17). İş Kanunundaki geçerli sebeplerle iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle feshinde olduğu gibi, bazen toplu işçi çıkarma sonucunu doğuran çok sayıdaki işçinin iş sözleşmelerinin, işletmenin, işyerinin ve işin gereği sebebiyle feshinde de, işçilerin kişisel durumlarının, yeteneklerinin ve diğer niteliklerinin farklılığı karşısında, bu sonuca varılmalıdır. İş Kanununun eşit davranma ilkesi ile ilgili hükümlerinde (m.5 ve m.18/III) öngörülen ayırım yasaklarının buna bir engel oluşturduğu düşünülemez. Eşit davranma ilkesine ilişkin 5. maddedeki, iş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı yolundaki genel hükümden sonra, iş ilişkisinin sona ermesi konusunda, cinsiyet ve gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağına (m.5/III) ve buna aykırılığın yaptırımına (m.5/VI) ilişkin özel düzenlemede, sadece bu hallerle ilgili olarak ayrım yasağına yer verilmektedir. Bu cüzenleme, bunlarla, işverenin aynı durumdaki işçiler arasında seçim yapmaya dayalı fesih hakkını, keyfiliğe yol açan durumlar dışında kısıtlayıcı nitelikte değildir... Sözleşmenin işverence haklı nedenlerle feshinde (m.25) de, yukarıdaki açıklamalara uygun olarak, genellikle görüldüğü gibi, işçilerin kişisel farklılıkları karşısında eşit davranma borcuna uyma zorunluluğu olmadığını söyleyebiliriz."[88].

Diğer görüşe göre, "Ayrım yasakları söz konusu olduğunda işverenin iş akdinin feshinde eşit davranma borcuna uymak zorunda olduğu konusunda herhangi bir tereddüdün bulunmaması gerekir. Anayasanın 10. maddesi ve İş Kanununun 5. maddesi ile 18. maddesinin 3 fıkrasının a, b ve d bentleri uyarınca dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, sendikal haklar vb. nedenlerle iş akdini feshеden işveren ayrım yasaklarını ihlal etmiş ve hukuka aykırı bir fesih yapmış olur. Yukarıdaki hükümlerde ayrım yasakları sayıldıktan sonra ve benzeri sebeplere dayanarak da ayrım yapılamayacağı öngörülmüştür."[89].

Kanaatimce, İşK.5/6'da yer alan "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında..." hükmü, işverenin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde eşit davranması gerektiğini ortaya koyar. Bu nedenle işveren iş sözleşmesinin sona ermesinde sadece cinsiyet ayrımı değil, dil, ırk, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım da yapamaz. Bununla birlikte aynı süre devamsızlık yapan iki işçiden birisini işten çıkarması, kişisel becerileri nede-

---

[88] **Çelik Caniklioğlu Canbolat**, 407-408. Aynı görüş için bkz. **Fevzi Şahlanan**, İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma İlkesi, Tekstil İşveren, Ekim 2008, Hukuk Eki 28, 3; M. Fatih **Uşan**, İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İHSGHD., 2005/8, 1623 vd.; **Doğan Yenisey**, Eşit Davranma İlkesi, 997; Kübra **Doğan Yenisey**, İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 65.

[89] **Süzek**, 482. Aynı görüşte Murat **Engin**, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleriyle Feshi, İstanbul 2003, 112; **Yıldız**, Eşit İşlem Yapma, 871.

niyle kaybetmek istemediği diğerini çalıştırmaya devam etmesi halinde bir ayrımdan söz edilemez. İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ayrım yapıldığını iddia edebilmek için dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve ayrımı haklı kılmayacak benzeri sebeplerin bulunması gerekir. Bunlar dışında kalan hallerde ise işverenin eşit davranma yükümlülüğünden söz edilemez.

OLAY 50

İŞ YARGISINDA GÖREV VE YETKİ
KANUN YOLLARI
İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ

OLAY

İşletme merkez Ankara olan bir işletmenin Konya'da bulunan bir fabrikasında beş yıldır işçi olarak çalışan A'nın iş sözleşmesi, işlerin azalması gerekçe gösterilerek feshedilmiştir.

A, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini düşünerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer işçilik alacakları için işverene dava açmayı düşünmektedir.

A, işverenin bordro bilgilerini yanlış gösterdiğini ve alacaklarına ilişkin miktarın belirlenememesini gerekçe göstererek 26.5.2018 tarihinde yetkili iş mahkemesine alacak haklarına ilişkin belirsiz alacak davası açmıştır. A, mahkemede delil olarak bordro ve banka hesap özetini sunmuştur.

Dava işveren lehine sonuçlanmış, mahkeme kararı taraflara 14.9.2018'te tebliğ etmiştir. İşçi avukatı Z gerekçeli kararın kendisine tebliğ edilmediği gerekçesiyle yirmi gün geçmesine rağmen kararı temyiz etmemiştir.

İ'ye ait işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık tespit edilerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından idari para cezası verilmiştir.

İ, idari para cezasının hukuka aykırı olduğu kanaatindedir.

SORULAR

1- A'nın açacağı davada görevli mahkeme hangisidir?

2- A'nın açacağı davada yetkili mahkeme hangisidir?

3- A'nın arabuluculuk yoluna başvurmadan dava açması halinde nasıl bir yol izlenmelidir?

4- A'nın arabuluculuk aşaması ve sonrasında izlemesi gereken yollar nelerdir?

5- A'nın açacağı dava hangi yargılama usulüne göre görülecektir?

6- İşçinin alacaklarına ilişkin davayı belirsiz alacak davası şeklinde açması geçerli midir? Neden?

7- A'nın ilk derece mahkemesinin kararına karşı izlemesi gereken yol nedir?

8- A'nın karar düzeltme yoluna başvurma hakkı var mıdır?

9- İşveren İ, idari para cezasına karşı hangi sürede, nereye itiraz etmelidir?

CEVAPLAR

1- İş hukukunun işçiyi koruma özelliği, iş davalarının niteliği ve uzmanlığı gerektirmesi genel mahkemelerin dışında özel bir iş yargısı zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. İş davalarının mümkün olduğu kadar çabuk, basit ve ucuz biçimde görülmesi gerekmektedir. Bunun için Türkiye'de iş davalarına iş hukuku alanında uzmanlaşmış iş mahkemelerinde bakılır[1].

İş mahkemelerinin örgütlenmesi ve yargılama usulü 5521 sayılı Kanunun yerine 14.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu[2] ile yeniden düzenlenmiştir. Sulh ve asliye hukuk mahkemeleri gibi iş mahkemeleri de tek hâkimlidir. Fakat her ilçede ayrı iş mahkemesi yoktur. İş davası az olan yerlerde ayrı bir iş mahkemesi kurulmaz. Bu yerlerde Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesini görevlendirir. Söz konusu asliye hukuk mahkemesi, iş davalarına iş mahkemesi sıfatıyla ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu gereği basit yargılama usulüne göre bakar[3]. İş davalarına sulh hukuk mahkemesinde değil iş mahkemesinde bakılır. İş davasına sulh hukuk mahkemelerinde bakılmış olması bozma sebebidir[4].

İş mahkemeleri iş davalarına bakar. Hangi davaların iş davası olduğu ve bu çerçevede iş mahkemelerinin görev alanı 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve çalışma hayatına ilişkin diğer kanunlarda belirtilmiştir. Buna göre,

> *"5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıklar ve idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar ve diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen diğer uyuşmazlıklar"*
>
> İş mahkemelerinin görevidir (İşMK.5).

---

1 Fevzi **Şahlanan**. İş Yargılaması, İÜHFM, S.1-4, İstanbul 1976, 3; **Molamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**. 156; **Süzek**. 103; **Narmanlıoğlu**. 61; **Senyen-Kaplan**, 28; İş yargılamasının medeni usul hukukuna hakim olan ilkeler açısından değerlendirilmesi için bkz. Erhan **Birben**/Sezgi **Öktem**, İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, 1076 vd. Bektaş **Kar**, İş Yargısının Kaynakları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 30 vd.; Ejder **Yılmaz**, İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilme İhtiyacı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 5 vd.; Argun **Bozkurt**, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8, 55 vd.; Mustafa **Çenberci**, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, 58 vd.; Cevdet İlhan **Günay**, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000, 21 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 397; **Güven/Aydın**, 17.

2 RG., 25.10.2017, 30221.

3 **Kuru Arslan/Yılmaz**, 915, 916; **Narmanlıoğlu**, 69 vd.

4 **Kuru Arslan/Yılmaz**, 917.

Bu hüküm çerçevesinde, bir davanın iş mahkemelerinde görülebilmesi için İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümlerine tabi işçiler ile işverenleri arasında olması ve aralarındaki uyuşmazlığın iş sözleşmesinden veya bu kanunlara dayanan bir hak iddiasından doğmuş bulunması gerekir[5] [6]. İş sözleşmesinden doğan bir alacak davasını işçinin mirasçıları dahi açsalar, dava yine iş mahkemesinde görülür[7].

7036 sayılı Kanun, iş mahkemelerinin görev alanını belirlerken davanın tarafları ve konusu olmak üzere iki unsuru esas almıştır. Buna göre, davanın tarafları 4857 sayılı İş Kanununda ifade edildiği şekilde, işçi, işveren veya işveren vekili olmalı ve uyuşmazlık iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan bir hak iddiasından doğmuş olmalıdır[8]. Buna göre, İş Kanununun 4. maddesinde sayılan işlerde çalışanlar iş sözleşmesi ile çalışmasına karşın İş Kanununa tabi olmasalar da artık bu davalara da iş mahkemeleri bakacaktır[9]. Ancak kusuru, işçi ve işverenle arasında iş sözleşmesi bulunmayan üçüncü bir kişinin paylaşması halinde üçüncü kişiye açılacak davalarda da iş mahkemesi görevli olacaktır[10]. Yine işverenler arasında açılacak davalarda iş mahkemesi değil, genel mahkemeler görevlidir. İşverenlerle idare organları arasındaki uyuşmazlıklar İş Kanunundan doğsalar bile idari yargıya tabi olacaklardır. Ancak kanunda yargı yeri olarak İş Mahkemelerinin gösterildiği durumlarda idari yargıya değil İş Mahkemelerine başvurulacaktır[11].

İş Mahkemeleri Kanunu dışında da bazı kanunlarda iş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıklar belirtilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı

---

[5] Argun **Bozkurt**, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 1999, 75; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 45-49; **Süzek**, 106; İş mahkemelerinin görevi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Şahlanan**, İş Yargılaması, 8 vd; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 159; **Senyen-Kaplan**, 30.

[6] Bu yöndeki bir Yargıtay kararı için bkz. Y21HD., 28.3.2006, 3653/3082, YKD, Ekim 2006, 1659,1660.

[7] **Kuru/Arslan/Yılmaz**, 917. Yargıtay'a göre, "Arda (halef) olma esası, sırf maddi hukuk yönünden değil, şekli hukuk yönünden de tüm sonuçlarını doğurur. Bu bakımdan bir dava şayet sağlığında miras bırakan tarafından açılmış olsa idi görevli mahkeme iş mahkemeleri olacak idiyse, mirasçılar tarafından açılması durumunda da uyuşmazlığın çözüm yeri gene iş mahkemesidir.", Y10HD., 2.4.1976, 1976/2355, YKD., Ekim 1976, 1452-1454; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 161.

[8] Yargıtay daha önceki tarihli kararlarında rekabet yasağı sözleşmesine dayanan talebin İş Mahkemelerinde görülmesi gerektiğini kabul ederken, son yıllarda verdiği kararlarda görüş değişikliğine giderek, rekabet yasağı sözleşmesine dayanan davaların mutlak ticari dava olduğundan bahisle Ticaret Mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varmıştır.; YHGK., 26.12.2013, 13-412/1708, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1246.; Y7HD., 2.4.2014, 4145/7247.; Y22HD., 4.4.2013, 18557/7293. Ancak iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık halinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır. Aynı Yönde Bkz. Y9HD., 24.12.2013, 52317/34755, www.kazanci.com (18.5.2015); "İş mahkemesinin diğer kanunlardaki ayrık düzenlemeler hariç görevli olması için taraflar arasında iş ilişkisi bulunması gerekir. Taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi dışında diğer iş görme edimi içeren özel sözleşmeler (vekalet, eser, ortaklık gibi) veya iş ilişki olmakla birlikte Yasanın 4.maddesinde sayılan işler ve iş ilişkilerinde çalışan işçi olması halinde genel hukuk mahkemelerinin (görev uyuşmazlığı), statü hukuku kapsamında olması halinde ise idari yargının görevli olması (yargı yolu uyuşmazlığı) söz konusu olacaktır.", Y9HD, 2.11.2015, 19237/30699, www.kazanci.com (3.4.2016). Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Polat **Soyer**, "Yeni" İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu, Legal İSGHD., 2018/60, 1259 vd.

[9] **Süzek**, 105-106. 5521 sayılı Kanun döneminde bir Yargıtay kararına göre, İş Kanununa tabi olmayan tarım işçilerinin açacakları davalarda iş mahkemesi görevli değildir (Y9HD., 12.3.1981, 692/3310, YKD., Ekim 1981, 1290, 1291); **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 160.

[10] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 161.

[11] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 25/4'de işin durdurulması müeyyidesine itiraz şu şekilde düzenlenmiştir. "İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir."

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan doğan uyuşmazlıklar kural olarak iş mahkemesinde görülür. Yine Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanununun birçok maddesinde de bu Kanundan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olacağı belirtilmiştir.

Olayımızda A, İş Kanununa tabi olarak iş sözleşmesiyle çalışan bir işçidir. Ayrıca dava konusu İş Kanunundan kaynaklanan bir hakka dayanmaktadır. Dolayısıyla görevli mahkeme iş mahkemesidir.

2- İş yargılamasında yetki, bir davanın hangi yerdeki görevli iş mahkemesi tarafından görüleceğini belirler. Mahkemelerin yetkisi, diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak üzere, bu Kanundaki hükümlere tabidir (HMK.9). Hukuk Muhakemeleri Kanununun, *genel kural* başlıklı maddesi mülga 1086 sayılı Kanun'dan farklı olarak açıkça diğer kanunlardaki yetki hallerinin saklı olduğuna yer vermiştir. Nitekim İş Mahkemeleri Kanununda öngörülen maddeler bu düzenleme kapsamına giren özel yetki hallerindendir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir" (İşMK.6). Kanun hükmünde önce HMK.6'daki genel kural tekrarlanmış ancak bununla yetinilmemiş ve davanın işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesinin de yetkili olduğu hükme bağlanmıştır. Bu özel yetki kuralı gereğince işçi (veya işveren) bir seçimlik hakka sahip bulunmakta, davayı isterse davalının ikametgâhı mahkemesinde isterse işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde açabilecektir[12]. Yetkili mahkeme olarak davalının ikametgâhı mahkemesi belirlenirken, davalının ikametgâhının, gerçek kişiler için TMK.19 hükümlerine, tüzel kişiler için ise TMK.51 hükümleri esas alınacaktır[13].

İşçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme bakımından işyeri kavramının, İş Kanunu hükümlerine (İşMK.2/1,2) göre belirlenmesi gerekir. Buna göre, işyerinin belirlenmesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğü'nün kaydı önem taşımaz. Örneğin, işyerine bağlı yer, işyerinden bağımsız bir şekilde kaydedilmiş olsa bile işyerine bağlılığı, İş Kanununun aradığı şekilde işin niteliği ve yönetimi yönünden sabitse bir işyeri kabul edilerek işlem yapılacaktır[14].

---

[12] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, 55-56; **Süzek**, 107. İş Mahkemelerinin yetkisine ilişkin kuralı düzenleyen İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi dışında Deniz İşK.46/2, STİSK.41/5 gibi özel yetkili kılınan iş mahkemeleri varsa, davaya bu mahkemelerde bakılır; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 166, 167.

[13] Yerleşim yeri (ikametgâh) hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mehmet **Ayan**/Kurşen **Ayan**, Kişiler Hukuku, Konya 2014, 101 vd.; Mustafa **Dural**/Turan **Oğuz**, Kişiler Hukuku, İstanbul 2013, 189 vd. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında da işin yapıldığı yerin salt beyanla belirlenemeyeceğini, yetkinin kamu düzeninden olduğundan bahisle mahkemece araştırma yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Y9HD., 17.04.2019, 9666/9026).

[14] "Dosya içeriğine göre, davalı şirket merkezi her ne kadar İstanbul'da ise de işin fiilen yapıldığı yer Ankara'dır. 5521 sayılı Kanunun 5. maddesine göre işçinin işini yaptığı yer mahkemesinin de yetkili olduğu öngörülmüştür. Buna göre dava yetkili yer mahkemesinde açılmıştır." Y9HD., 27.9.2004, 25457/20759, YKD., Şubat 2005, 204, 205; aynı doğrultuda Y9HD., 29.5.2006, 13878/15652, Çimento İşveren, Mayıs 2007,

İş Mahkemeleri Kanununun 6. maddesinde yukarıda belirtilen yetki kurallarına aykırı olarak yapılacak yetki sözleşmelerinin geçersiz sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda Kanunda fade edilen iki yer mahkemesinin yetkisini veya davacının seçme hakkını ortadan kaldıran ya da bu mahkemelerin yanında ayrıca başka bir mahkemeyi yetkili kılan sözleşmeleri kamu düzenine aykırılık nedeniyle geçersiz saymak gerekir[15]. Ayrıca yetkinin bir dava şartı olması nedeniyle yetki itirazı davanın her aşamasında ileri sürülebilir ve hâkim tarafından resen incelenebilir.

Yargıtay bir kararında bu hususu açıkça hüküm altına almıştır:

> *"İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz."*[16].

Olayımızda A, işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme olan Konya'da veya davalının ikametgâhı olan Ankara'da davayı açabilecektir.

3- Arabuluculuk 7036 sayılı Kanun ile dava şartı olarak getirilmiş olan alternatif bir çözüm yoludur. İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (İşMK.3/1). Bu bağlamda fazla çalışma, prim, ikramiye, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, prim alacağı, hafta tatili, bayram ve genel tatili alacağı gibi alacaklar ile işe iade davası açmadan önce arabuluculuğa başvurma zorunlu kılınmıştır[17].

56; Y9HD., 26.9.2005, 29399/31368, Leça İHSGHD., 2006/9, 325, 326. "...davanın görülmesinde davanın açıldığı ... İş Mahkemesinin yetkisiz olup, davalının ikametgahının bulunduğu ... İş Mahkemesinin yetkili olduğu anlaşılmaktadır. Dava yetkisiz Mahkeme tarafından arabuluculuğa başvurulmadan açıldığından, başka bir deyişle dava şartı gerçekleşmediğinden usulden reddedilmiş ise de, bir mahkemenin açılan davada yargılama yapıp, dava şartlarını inceleyebilmesi için öncelikle görevli olması, görevli ise yetkili olması gerekir. Görevli ve yetkili olmayan bir mahkemenin diğer dava şartlarını usul ekonomisi yada başka bir gerekçe ile değerlendirmesine hukuken olanak yoktur. Bu nedenle görevli mahkeme tarafından, öncelikle yetkili olup olmadığı belirlenip, yetkili ise diğer dava şartlarının değerlendirilmesi gerekirken, yetki hususu ve özellikle davalının yetki itirazı değerlendirilmeden davanın 7036 sayılı Yasada düzenlenmiş bir başka dava şartı olan arabuluculuğa başvurulmadığı gerekçesiyle usulden reddine karar verilmesi ve istinaf merci olan ... Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi tarafından da davalı tarafın yetki hususundaki istinaf başvurusunun değerlendirilmeden istinaf başvurusunu reddetmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...", (Y9HD., 04.03.2019, 520/5144); **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 399.

[15] **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, 401; **Ekmekçi**, Yargıtay'ın 2003, 23; **Çelik/Canıklioğlu/Canbolat**, 56; **Süzek**, 109; **Senyen-Kaplan**, 35; farklı görüşte **Narmanlıoğlu**, 68; **Çenberci**, İş Mahkemeleri, 71.72; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 169, 170. Kanuna aykırı yetki sözleşmelerinin geçersizliği yönünde Yargıtay kararları için bkz. Y9HD. 23.6.2003, 11081/11772, YKD, Kasım 2003, 1684-1685; Y9HD., 3.11.2003, 6047/18571; Y22HD., 23.03.2015 2013/36846, 2015/ 11064, Legal İHSGHD., 2004/4, 1435-1436; Y9HD., 22.11.2004, 28961/25941, Legal IHSGHD., 2005/6, 743-744; Y9HD., 23.11.2006, 24084/30971, Legal IHSGHD., 2007/14, 735, 736; Y9HD., 4.6.2007, 12043/17765, Legal IHSGHD., 2007/16 1565-1567; Y9HD., 22.5.2014, 13796/16473. **Çil**, İlke Kararları 2013-2014 İlke Kararları, 1255;

[16] Y9HD., 16.9.2014, 22461/26777 www.kazanci.com (18.5.2015).

[17] **Çil**, Arabuluculuk, 17-18 Tarafların eşit olmadığı bir alanda arabuluculuk kurumunun en önemli ilkelerinden olan iradilik ilkesinden vazgeçilerek arabulucuya başvurulmasını dava şartı olarak öngörülmesinin isabetli olmadığı yönünde bkz. **Çelik/Canıklioğlu/Canbolat**, 72. Ayrıntılı bilgi için bkz. Muhammet **Özekes**/Murat **Atalı**/Ömer **Ekmekçi**, Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul 2018.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği uyarınca, arabuluculuk,

> *"Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve kamu hizmeti olarak yürütülen ihtiyari bir uyuşmazlık çözüm yöntemini ... ifade eder." (Yön.4/1-c).*

Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın *bir 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 (İŞK.3/2). Karşı dava için zorunlu arabuluculuğun bulunduğu söylenebilecek ise de **Çil**'e göre işverenin karşı zarar iddiası arabuluculuk sürecinde müzakere edilmiş ve bu konuda da anlaşma sağlanamadığı son tutanağa yazılmış ise zorunlu dava şartı yerine getirilmiş olmalıdır[28].

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında ise arabuluculuk dava şartı olarak uygulanmaz (İşMK.3/3).

Olayımızda A, arabulucuya başvurmadan dava açması halinde dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın usulden reddedilecektir.

4- İşçilik alacağı davası açmak isteyen davacı başvurusunu 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 yapar (İşMK.3/5).

Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir (İşMK.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 (İşMK.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 görev-

[28] **Çil**. Arabuluculuk. 21.

lendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar (İşMK.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 (İşMK.3/8).

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir (İşMK.3/10). 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 (İşMK.3/11).

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 vekâlet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır (İşMK.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 (İşMK.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 (İşMK.3/14).

Madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere arabuluculuk amaç tarafların anlaşarak uyuşmazlığı çözmeleridir. Bu anlamda arabuluculuk, hak temeline dayanmaz, aksine çıkar temelli bir aşamadır. Diğer bir deyişle tarafların anlaşmaları halinde haklarının tamamını aldıkları; yoksa bir kısmından feragat edip etmedikleri önem taşımamaktadır.

Arabuluculuk aşaması yerine getirilmesi bir dava şartı olup dava olarak kabul edilmez. Bu nedenle dava tarihinin esas alındığı hallerde arabuluculuğa başvuru tarihi değil, arabuluculuğun anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine açılan dava tarihi dikkate alınmalıdır. Örneğin işe başlatmama tazminatı için kabul edilecek olan dava tarihi arabuluculuğa başvuru tarihi değil, işe iade davasının açıldığı tarih olarak kabul edilmeli ve ücret bu dava tarihine göre belirlenmelidir. Diğer taraftan arabuluculuk başvurusu bir dava dilekçesi olmadığından taleple bağlılık kuralı da arabuluculuk başvuru dilekçesi için uygulanmayacaktır.[19].

A öncelikle arabuluculuk bürosuna başvurmalı ve başvuru formunda talep ettiği kalemleri ayrıca belirtmelidir. Arabuluculuğun anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde anlaşmazlık tutanağını dava dilekçesine ekleyerek dava açabilmesi mümkündür.

5- Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde yazılı yargılama usulü, sözlü yargılama usulü, seri yargılama usulü ve basit yargılama usulü olmak üzere dört adet yargılama usulü bulunmaktaydı. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun özel hükmünde ise bulunan usul esas alınarak yargılama yapılmaktaydı. Buna göre, "İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır." (İşMK.7/1).

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda yalnızca yazılı ve basit yargılama usulü olmak üzere iki usul türüne yer vermiştir. "Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler hakkında basit yargılama usulü uygulanır (HMK.316/1,g). Aynı kanununun başka bir maddesinde ise, "Diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atıf yaptığı hâllerde, bu Kanunun basit yargılama usulü ile ilgili hükümleri uygulanır." (HMK.447/1) hükmüne yer verilerek İş Mahkemeleri Kanununda ve İş Kanununda var olan yargılama usulü ile ilgili düzenlemelerin artık uygulanmayacağı açıkça ifade edilmiştir.

Yeni düzenleme ile birlikte iş yargısında tek tip yargılama usulü tercih edilmiş, böylece seri yargılama usulüne göre daha etkili ve süratli olan basit yargılama usulü

[19] Davacı başvuru formuna hangi alacakları talep ettiğini belirtmeli ve 02.08.2018 tarihinden sonraki başvurularda başvuran ve özelikle başvuru arabuluculuk ile görevli mahkemenin memuruna yapılmış ise görevli memur başvuru formundaki bu tür eksiklikleri giderecek uyarılarda bulunmalıdır. 02.08.2018 tarihinden sonraki başvurularda başvuru formu içeriğine itibar edilerek sonuca gidilmesi gerektiği Yargıtay kararlarında vurgulanmaktadır. 02.08.2018 tarihi öncesindeki başvurularda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi talep edilen kalemlerin başvuru formunda bildirilmemiş olmasını başlı başına arabuluculuk aşamasının geçersiz sayılamayacağına hükmetmiştir: "...Somut uyuşmazlıkta, Bursa Arabuluculuk Bürosu tarafından dosyaya sunulmuş 22.01.2018 tarihli "Arabuluculuk Başvuru Formu"nda dava türü "İşçi İle İşveren İlişkisinden Kaynaklanan (Nisbi)" şeklinde genel bir içerik taşımaktadır. 31.01.2018 tarihli "Arabuluculuk Son Tutanağı"nda ise arabuluculuk konusu uyuşmazlık "İşçi – İşveren uyuşmazlığı" şeklinde düzenlenmiştir. Arabuluculuğa başvuru tarihinin yönetmelikten öncesine ait oluşu nedeni ile arabuluculuğa başvuru dava şartının gerçekleştiği kabul edilmelidir..." Y9HD., 7.5.2019, 3610/10073; Y9HD., 11.2.2019, 510/3277; Y9HD., 11.2.2019, 11190/3278.

benimsenmiştir. 7036 sayılı Kanunda da bu husus nazara alınarak iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (İşMK.7).

Olayımızda, A'nın açtığı dava işçi alacaklarına ilişkin olduğundan İş Mahkemeleri'nin görev alanına çirmektedir. Bu nedenle, Hukuk Muhakemeleri Kanununda açık olarak ifade ettiği üzere, dava basit yargılama usulüne göre görülecektir.

6- Talep sonucu dava dilekçelerinin zorunlu unsurları arasında yer alır ve eksikliği halinde hâkim davacıya kesin süre verir (HMK.119). Bu süre içinde eksikliğin giderilmemesi halinde dava açılmamış sayılacaktır. Ancak bazı davalarda talep sonucunun dava açılırken belirlenmesi mümkün olmamaktadır. Bu durumlarda davacının talep sonucu bildirme yükümlülüğünü yerine getirmesi kendisi açısından risk teşkil edecektir.

1.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı HMK.107'de yapılan düzenleme ile artık talep sonucunun belirlenemediği durumlarda, koşulları oluşmuşsa belirsiz alacak davası açılabilecektir. Buna göre,

> *"Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir. Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir."*.

Görüldüğü üzere söz konusu hükümle birlikte artık davacı, davasını belirli bir miktar üzerinden açabilecek ve dava esnasında söz konusu talebini herhangi bir sınırlama veya anlaşma olmaksızın değiştirebilecektir. Belirsiz alacak davası açan davacının sonradan artıracağı miktar için ıslah yoluna gitmesinin gerekli olmaması[20], zamanaşımının davanın açılması anında sonradan artırılacak miktar içinde kesilecek olması[21], faiz talebinin sonradan artırılacak miktar içinde işleyecek olması belirsiz alacak davasının avantajlı yönleri olarak sayılabilir[22].

Ancak işçi sadece alacağın miktarının tam ve kesin olmaması halinde bu yola başvurabilecektir. Alacağın kesin olduğu durumlarda belirsiz alacak davası değil, eda

---

20 "...Dosya içeriğine göre, davacı vekili dava dilekçesi ile, fazlaya dair haklarını saklı tutarak 100,00'er TL kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ikramiye, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. 03.11.2014 harç tarihli ıslah dilekçesinde ise dava konusu alacakların belirli alacak olduğunu açıklayarak dava değerini artırmıştır. Bu durumda davanın kısmi olarak açıldığı açık olup, kısmi istekle dava açılmasına kanuni engel bulunmadığı da gözetilerek işin esasına girilip oluşacak sonuç dairesinde karar verilmesi gerekirken, davacı vekilinin duruşmadaki beyanından hareketle belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı gerekçesi ile davanın redcedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 02.02.2015, 2015/971, 2015/2106, www.calismatoplum.org. (15.4.2016).

21 "...Davalı 27.01.2014 tarihinde süresi içinde zamanaşımı defi ileri sürmüş ise de, fazla çalışma alacağı belirsiz alacak niteliğinde olduğundan davanın açıldığı tarih itibariyle zamanaşımının kesileceği, davacının verdiği harç tamamlama dilekçesi ıslah adı altında yazılmış ise de, tamamlama dilekçesi şeklinde başvurusunu yaptığı, belirsiz alacak niteliğindeki fazla çalışma alacağına karşı cevap dilekçesinde belirtilmeyen zamanaşımı definin artık ileri sürülse de mahkemece dikkate alınmaması gerektiği değerlendirilmeden zamanaşımı hükümlerinin uygulanması hatalıdır.", Y7HD., 21.04.2015, 2015/8222, 2015/7251, www.calismatoplum.org. (15.4.2016).

22 Murat **Yavaş**. İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, 370-371.; **Güven Aydın**. 19.

davasının açılması gerekir. Çünkü bu halde hukuki yararın olmaması belirsiz alacak davasının açılmasına engel olacaktır[23]. Söz konusu durumda belirsiz alacak davası hâkim tarafından reddedilme yaptırımı ile karşılaşacaktır.

Belirsiz alacak davası açılabilmesi için, dava açıldığı tarihte alacağın miktarının belirlenmesinin davacıcan beklenememesi ya da alacak mikcarının belirlenmesinin imkânsız olması gerekir[24]. Başka bir ifade ile davaya konu olan alacak veya zarar miktarının tam ve kesin olarak hesaplanarak belirlenmesi için gerekli bilgi ve eğitim davacı alacaklıda mevcut değilse, ayrıca söz konusu hesap ve belirlemeyi yapması davacıdan beklenemiyorsa, belirsiz alacak davası açılmalıdır[25]. Bu durumda davacı dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlediği asgari bir miktarı dava dilekçesinde belirtmelidir. Davada asgari bir miktarın belirlenmesi, açılan davada harç ve avans alınması ve ihtiyati tedbire karar verilmesi durumunda önem arz edecektir. Kesin talep sonucu bildirildikten sonra eksik kalan harç miktarı bu asgari miktarın tamamlattırılmasıyla tahsil edilecektir[26]. Belirsiz alacak davasında talep sonucu belirsizliğini tahkikatın sonuna kadar koruyabilir. Ancak en geç tahkikatın sonunda talep sonucu belirlenmeli ve mahkemeye bildirilmelidir. Talep sonucunun belirlenmesi bir kereye mahsus yapılabilir. Başka bir ifade ile davacı tarafıncan belirlenen talep sonucu, belirlendikten sonra artırılmaya çalışılırsa, iddianın ve savunmanın genişletilmesi yasağı gündeme gelir.

İşçi alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğine ilişkin farklı öğreti görüşleri olduğu gibi, Yargıtay İş Daireleri arasında da farklı görüşler bulunmaktadır.

İş hukukunda bazı alacaklar hâkimin takdirine göre belirlenmektedir. Manevi tazminatta uğranılan manevi zararların karşılığı manevi tazminat doğrudan hâkim tarafından belirlenir. Bunun yanında fazla çalışma, cezai koşul, hafta tatili ücreti gibi bazı ücret alacaklarında hâkimin tutarlar üzerinden indirim yapması söz konusudur. Bu gibi durumlarda alacağın kesin tutarının davanın açıldığı sırada bilinmesine imkân yoktur. Başka bir ifade ile hâkimin hesaplanan alacaktan ne kacar indirim yapacağını kes-

---

[23] Belirsiz alacak davasının koşullarından biri davacının cava açmakta hukuki yaran bulunmasıdır. Alacağın miktarının tam ve kesin olmaması gerektiği yönünde bir görüşe göre sadece para alacakları için belirsiz alacak davası açılabilir. Bu yönde bkz. Umut **Topçu**, Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Ankara 2012, 217; Aynaz **Uğur**, Belirsiz Alacak Davası (HMK.107) ve Temel İşçilik Alacakları Bakımından İncelenmesi, FSM İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S.3, 2014 330; Aybüke **Karaca**/Uğur **Yağcı**, Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi, İÜHFM, C.72, S.2, 184. Aksi yönde görüşler için bkz. Cemil **Simil**, Belirsiz Alacak Davası, Istanbul 2013, 27; İbrahim **Ercan**, Belirsiz Alacak ve Tespit Davası, Konya 2011, 10.

[24] "Talep sonucunun belirlenmesinde ortalama bir insanın dikkat ve özeni ölçüt olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Aksi halde her dosyada davacının eğitim, kültür, zihinsel ve yaş gibi sübjektif durumuna göre değerlendirme yapmak gerekecektir. Bu durumda her davada davacıya ait sübjektif bilgilerin belgelendirilmesi sorunu ortaya çıkacaktır..." YHGK., 17.06.2015, 2015/22-1156, 2015/1598, Legal İHSGHD; "Dava konusu alacak karşı tarafın vereceği bilgi veya belgelerle belirlenecekse, alacak belirsiz kabul edilmelidir. Karşılaştırmalı hukukta geçerli olan bu kriter 107. maddenin 2. fıkrasının başlangıcında "karşı tarafın vereceği bilgi sonucu" yargılama sırasında belirlenme olarak kabul edilmiştir.", Y9HD., 12.1.2016, 2015/32659, 2016/317, www.kazanci.com. (15.4.2016).

[25] Orhan **Rüzgar**, Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S.24, 208; **Fidan** Nurten, Belirsiz Alacak Davasında Belirsizlikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S24, 179; **Karaca**/**Yağcı**, 185.

[26] **Bozkurt** Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, B.4, Ankara 2012, 314; Şahin **Çil**/Bektaş **Kar**, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara 2012, 26.

tirmek mümkün değildir. Bu durumda bir görüşe göre, en geç tahkikat sonuna kadar talep sonucu artırılmazsa, hâkim dava dilekçesindeki taleple bağlı karar verecektir[27]. Bir başka görüş ise, talep sonucu hâkimin takdirine bağlı olduğundan, dava dilekçesindeki taleple bağlı olunmaksızın takdire göre belirlenen alacağın hüküm altına alınabileceğini belirtmektedir[28]. Yargıtay ise manevi tazminatın belirsiz alacak davasına konu olamayacağı görüşündedir[29].

Kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağı noktasında da farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, işçi çalışma süresi ve ücretini bilmesi gerektiğinden, belirli bir alacak vardır ve belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar yoktur[30]. Gerçekten işçinin çalışma süresini ve ücretini bildiği durumlarda kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin ücretini hesap etmesi kolaylıkla kabul edilebilecektir. Ancak bu noktada işçinin hesaba esas alınan ücreti için aynı şeyleri söylemek pek mümkün gözükmemektedir. Kayıt dışı istihdam, eksik prim ödemesi, bordrolardaki ücret ile ödenen ücret arasındaki farklılıklar gibi ücretin hesabında yaşanan sorunlar ve tazminatlar bakımından çıplak ücret, giydirilmiş ücret, brüt ve net ücret gibi farklı ücret görünümleri de hesaba katıldığında işçi açısından belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Karunda kayıt tutma yükümlülüğü ve ispat mükellefiyetinin büyük ölçüde işverenin üzerinde olduğu ve iş hukukunun işçiyi koruyucu yönünden hareketle, istisnai haller dışında[31] işçi alacaklarının belirsiz olduğu kabul edilmelidir[32]. Aksi bir uygulama, hak arama özgürlüğünün genişletilmesi için getirilen bu yeni düzenlemenin işçi aleyhine yorumlanması sonucunu doğuracak ve iş hukukunun varoluş amacına aykırılık teşkil edecektir.

Çil/Kar'a göre ise hâkim aydınlatma ödevinin bir gereği olarak dava türünün ne olduğunu işçiye sormalıdır. Böylece işçinin belirsiz alacak davası açmasında hukuki

---

[27] Hakan **Pekcanıtez**, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, 52.

[28] İbrahim **Ercan**, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Belirsiz Alacak Davası, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı, İzmir, Ekim 2012, 140; **Simil**, 168; **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1298; Y22HD., 26.5.2014, 12907/14296. **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1309. "Hakime alacak miktarının tayin ve tespitinde takdir yetkisi tanındığı hallerde (ör: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.50, 51, 56), hakimin kullanacağı takdir yetkisi sonucu alacak belirli hale gelebileceğinden, davacının davanın açıldığı tarih itibariyle alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin imkansız olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, iş hukuku uygulamasında, Yargıtay'ca, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının yazılı belgelere ve işyeri kayıtlarına dayanmayıp, şahit anlatımlarına dayanması halinde, hesaba esas alınan süre ve alacağın miktarı nazara alınarak takdir edilecek uygun oranda hakkaniyet indirimi yapılması gerekliliği kabul edilmektedir. Bu halde şahit anlatımlarına dayanılarak hesaplanan alacak miktarından hâkimin takdir yetkisine bağlı olarak yapılacak indirim oranı başşan belirli olmadığından, alacak belirsiz kabul edilmelidir." Aynı yönde, Y22HD, 11.1.2016, 2014/26027, 2016/79, www.kazanci.com. (15.4.2016).

[29] Y21HD., 6.3.2013, 3004/4066. **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1298.

[30] **Pekcanıtez**, 46-47.

[31] Bu nitelikteki işçilik alacaklarına kıdem tazminatının tavanı örnek gösterilebilir. Yasal kıdem tazminatı tavanı, taraflarca kabul edilen ücretin altında kaldığında, kamu düzenini ilgilendiren tavanın kesin olarak belirli olduğundan bahisle alacağın belirli olduğu söylenebilecektir. Detaylı bilgi için bkz. **Süzek**, 110, 111; Levent **Akın**, İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası, Karar İncelemesi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Kasım 2012, 30. Görüşümüze göre, İşçinin alacağının belirlenmesi kayda dayandığında, kayıtlı belgeleri sunan veya işçiye veren işverenin belirsiz alacak davasının sonuçlarına katlanması hakkaniyetli olmayacaktır. Bu durumda işçi alacaklarının belirli olduğundan bahsetmek gerekir.

[32] Aynı yönde bkz. **Süzek**, 110, 111; **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1297; **Akın**, 30; Fevzi **Şahlanan**, İşçi Alacaklarında Kısmi Dava-Belirsiz Alacak Davası, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S.387, Temmuz 2012, 6; **Yavaş**, 372.

bir yararı mevcut değil ise söz konusu hal ön inceleme aşamasında ortaya çıkacak, bu durum neticesinde dava reddedilmeyecek ve işçi hâkimin kendisine vereceği bir haftalık ek süre içerisinde davayı eda davasına dönüştürebilecektir[33].

Pekcanıtez'e göre ise hemen her durumda işçi alacaklarına yönelik davanın belirsiz alacak davasına konu olması gibi bir düşünce yanlıştır. Zira hukuki yarar kavramının sağlanması için dava açılmadan evvel dava türü bakımından dikkatli bir karar vermek gerekir. HMK'nın çizdiği sınırları katı şekilde vurgulayan yazar, belirsiz alacak davasının ancak davacının dava açacağı zamanda alacağının miktarının belirlenmesinin imkânsız veya kendinden beklenemeyecek ölçüde zor olması gerektiği üzerinde sıklıkla durmuştur[34].

Yargıtay uygulaması ise İş Daireleri arasında farklılıklar göstermektedir. 9. Hukuk Dairesi, alacağın hesabına esas unsurlarda tartışma ve belirsizlik halinde belirsiz alacak davası veya kısmi dava açılabileceği[35]; 22. Hukuk Dairesi ise işçinin çalışma süresini ve ücretini bilmesi gerektiğinden bahisle alacağın belirli olduğu ve belirsiz alacak davasına konu olamayacağı görüşündedir[36]. 7. Hukuk Dairesi belirsiz alacak davasının açılmasının her halde mutlak olamayacağını ifade ederken, davacının talep sonucunu belirleyebilmesi için gereken bilgilerin üçüncü kişi veya davalının bünyesinde bulunması nedeniyle davanın tarafları ve mahkeme tarafından davanın başlangıcında hesap edilemiyorsa, bu durumda belirsiz alacak davasının açılabileceğini belirtmektedir[37].

---

33 Detaylı bilgi için bkz. **Çil/Kar**, 51-53

34 Hakan **Pekcanıtez**, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, İzmir 2013, 933-968.

35 Y9HD., 26.2.2014, 1962/6034. **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1322. "Tahkikat aşamasında hesap raporu alınmasını gerektiren her alacak belirsiz kabul edilmelidir. .... İş uyuşmazlıklarında genel olarak alacağın kesin ve net tutarı, ancak bir yargılama sürecinden ve bilirkişi incelemesinden sonra tam olarak tespit edilebilmektedir. Keza, dava konusu alacak miktarının veya değerinin belirlenmesi yargılama sırasında başka bir olgunun tespitini gerektirdiği durumlarda alacak belirsiz ve tartışmalı kabul edilmelidir." Aynı yönde bkz. Y9HD., 3.2.2014, 11358/2699; Y9HD., 6.11.2013, 10344/28364. Ayrıca bkz. HGK, 17.10.2012, 9-838/715, www.kazanci.com (10.6.2014).

36 "Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacakları bakımından, davacı çalışma süresini, kendisine ödenen aylık ücret miktarını, tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri belirleyebilecek durumdadır. Tazminat alacaklarına hak kazanıp kazanmama ve davacının çalıştığı işverenlerle davalı Bakanlık arasında asıl işveren–alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı noktalarında var olan uyuşmazlık, söz konusu tazminat alacaklarını belirsiz alacak haline getirmez. Bu halde dava konusu tazminat alacakları, belirsiz alacak değildir. Yıllık izin ücretine yönelik talep bakımından, davacı hak kazandığı izin süresini çalışma süresi boyunca varsa kullanmadığı veya karşılığı ödenmediği izin sürelerini ve kendisine bu alacak için işverence varsa yapılan ödemeleri belirleyebilecek durumda olduğundan, söz konusu alacak da belirsiz alacak değildir." Y22HD., 17.6.2014, 9170/17577. **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1306; "Taraflar arasında çalışma süresi ve ücret miktarı tartışmalı ise de salt söz konusu tartışmanın varlığı alacağı belirsiz hale getirmez. Keza davacı, çalışma süresini ve ücretini belirleyebilmektedir. Davacının ne zamandan beri çalıştığını veya ücretinin ne kadar olduğunu bilmemesi aynı zamanda hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacı işçinin kendisinin bilmediği çalışma süresini, tanıkların bildiğini veya bilirkişinin bileceğini farz etmek ispat kurallarına da hayatın olağan akışına da aykırıdır. Keza tarafın yeterli şekilde sorumlaştırılıp kendisinin bilgisinde dahi olmadığını belirttiği bir hususun mahkemece bilinmesini beklemek de mümkün değildir. .... Dava konusu edilen alacakların gerçekte belirli bir alacak olduğu ve dolayısıyla belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri anlaşılmakta, hukuki yarar yokluğundan davanın reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Y22HD., 4.3.2014, 3776/4767; "...Davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığının anlaşılması karşısında, belirlenebilir bir alacak türü olan kıdem tazminatı açısından davanın hukuki yarar yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y22HD., 11.1.2016, 2014/26027, 2016/79, www.kazanci.com. (15.4.2016).

37 Y7HD., 3.3.2014, 2117/4939, **Çil**, 2013-2014 İlke Kararları, 1318; Y7HD., 6.11.2008, 4091/4735,

Bu konudaki görüş farklılıklarının giderilebilmesi için Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu bu konuda içtihadı birleştirmeye yer olmadığına karar vermiştir:

> *"...İşçilik alacaklarının çok değişik tür ve nitelikte uyuşmazlık olarak mahkemeler önüne gelebileceği, aynı tür ve nitelikteki işçilik alacaklarında dahi her defasında alacağın belirli veya belirsiz olmasından söz edilmesinden mümkün olmadığı, her bir somut olayın özelliğine göre mahkemelerin alacağın belirli mi yoksa belirsiz alacak mı olduğunu tespit etmeleri gerektiği, bu hususta yapılacak içtihadı birleştirmenin, içtihadı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapısıyla bağdaşmadığı gerekçeleriyle.. içtihadı birleştirmeye yer olmadığına..."*[::].

Olayımızda A'nın, mahkemeye sunduğu bordro ve banka hesap özetleri birbiriyle çelişkili ifadeler ve rakamlar barındırmaktadır. Bu halde iki farklı miktarın yazılı olduğu belgenin bulunması göz önüne alınırsa, A'nın belirsiz alacak davası açmasında hukuki yararın olduğu varsayılmalı ve dava kabul edilmelidir.

7- 2.3.2005 tarihli ve 5308 sayılı Kanunla temyize ilişkin hükümde değişikliğe gidilerek Kanun yoluna "istinaf" eklenmiştir. İş Mahkemeleri Kanununun değiştirilmiş 8. maddesine göre;

> *"İş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar ve değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki kararlar kesindir. İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmiş ise, tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür. Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar ve değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir."*

5521 sayılı Kanun uyarınca İş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı, tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren *sekiz gün* içinde temyiz başvurusu yapılabilirdi

---

www.kazanci.com (21.5.2015). Aynı dairenin bir başka kararı şöyledir: "Davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı şüphesizdir. Uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatları ile işe başlatmama tazminatı, ikramiye ve boşta geçen süre ücreti alacakları bakımından; talep içeriğinden açıkça anlaşıldığı üzere, davacı çalışma süresini, en son ödenen ücreti, işe başlatılmadığı tarihte artması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını ve ödenmesi gerektiğini ileri sürdüğü ikramiye miktarını belirleyebilmektedir. Tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri de belirleyebilecek durumdadır. Bu halde kıdem ve ihbar tazminatları ile işe başlatmama tazminatı, ikramiye ve boşta geçen süre ücreti alacakları, belirsiz alacak değildir. Dava konusu edilen alacakların gerçekte belirlenebilir olmaları ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri anlaşılmakla, hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Y7HD., 26.5.2015, 8069/18472, karar yayınlanmamıştır. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi de bir kararında hizmet süresi konusunda uyuşmazlık bulunması halinde kıdem tazminatı ve yıllık izin alacaklarının belirsiz alacak davasına konu oluşturabileceğine hükmetmiştir "...Davacı hizmet süresinin tartışmalı olması ve alacaklarının hesaplanması mümkün olmadığı gerekçesiyle dava dilekçesinde belirsiz alacak davası açtığını belirtmiştir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca dava konusu kıdem ve yıllık izin alacakları dışındaki taleper için belirsiz alacak davası açmasında alacaklarını kendisi belirleyemeyeceğinden bir tartışma yoktur. Ancak davada davacının sigorta bildirimleri eksik yapıldığından ve hizmet süresi bilinmediğinden (hizmet süresi ve çalışmanın iş sözleşmesine bağlı olup olmadığı hususu tartışmalı olduğundan) kıdem tazminat ve yıllık izin alacakları yönünden alacaklarını belirlemesi davacıdan beklenemeyeceğinden belirsiz alacak davası açmakta hukuki yararı bulunduğu kabul edilmelidir. Mahkeme kararında bu yönde bir isabetsizlik bulunmamaktadır...", ANKARA BAM., 7HD., 16/01/2018, 2094/53 karar yayınlanmamıştır.

:: YİBBGK., 15.02.2017, 6/5, RG., 29.06.2018, S. 30463.

(İşMK.8/1). İş mahkemelerinde kararın tarafların yüzüne tefhim edilmesiyle temyiz süresi başlardı[39].

Ancak 7036 sayılı kanun uyarınca kanun yollarına başvurunun kararın tebliğ edilmesiyle başlayacağı hüküm altına alınmıştır (İşMK.7/4). Ayrıca Hukuk Muhakemeleri Kanununda yer alan temyiz süreleri ile birlik sağlanması amacıyla 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanacağı kabul edilmiştir (İşMK.7/3).

Olayımızda da A, HMK.345 uyarınca tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde karara karşı istinaf yoluna başvurabilir.

8- Karar düzeltme, hukukumuzda istinaf yolunun bulunmadığı dönemde kabul edilmiş bir kanun yolucur. 5235 sayılı Adli Mahkemeler Teşkilatı Kanununa paralel olarak, 5236 sayılı Kanunla Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda yapılan değişiklikle (m.20), karar düzeltme ile ilgili hükümlerin (HUMK.440-444) yürürlükten kaldırıldığı belirtilmektedir. Ancak 5236 sayılı Kanunla Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa eklenen geçici 2. maddeye göre, istinaf mahkemelerinin Resmi Gazete'de ilan edilecek göreve başlama tarihinden önce temyiz yoluna başvurulmuş olan kararlar hakkında karar düzeltme ile ilgil hükümlerin uygulanmasına devam olunacaktır[40]. Söz konusu düzenleme istikrarlı şekilde 6100 sayılı Kanun döneminde de sürdürülmüş, bu husus HMK'nın "Temyiz" başlıklı hükümlerinde yer alan geçici 3. maddede, "Bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce aleyhine temyiz yoluna başvurulmuş olan kararlar hakkında, kesinleşinceye kadar 1086 sayılı Karunun 26/9/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ilâ 454 üncü madde hükümlerinin uygulanmasına devam olunur." şeklinde ifade edilmiştir.

Karar düzeltme, Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucunda vermiş olduğu kararlarına karşı tanınmış olan (kendine özgü) normal bir kanun yoludur[41]. Başka bir ifade ile, bir hüküm hakkında Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucunda vermiş olduğu karara karşı karar düzeltme yolu açık ise (HMK.440), o hüküm, ancak karar düzeltme yoluna başvurulmaması veya başvurunun reddi ile (şekli anlamda) kesinleşir[42].

Mülga İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca İş mahkemelerinin kararlarının temyizi üzerine verilen Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme istenemeyeceği hüküm altına alınmıştı (İşMK.8/3)[43]. Bölge Adliye Mahkemeleri uygulamaya girdiğinden artık tavzih

---

39 İş mahkemesinin, yargılamanın bittiğini bildirerek hükmün tefhimi için tayin etmiş olduğu oturumda (5521 sK.7, HUMK.489/son cümle), iki taraf veya taraflardan biri hazır bulunmazsa, hüküm, taraflar hazır imiş (veya gelmeyen taraf hazır imiş) gibi yüzlerine karşı verilmiş (vicahi), başka bir ifade ile tefhim edilmiş sayılır. Bkz. **Kuru/Arslan/Yılmaz**, 919; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, 172, 173.

40 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, 791.

41 Kanun yolu denince kural olarak, bir kararın üst mahkeme tarafından incelenmesi anlaşılır. Ancak, karar düzeltme yolunda, karar düzeltme talebi, bu kararı vermiş olan Yargıtay dairesinde incelenip karara bağlanır. Bu nedenle karar düzeltme yolu, Yargıtay'ın temyiz incelemesi sırasında yapmış olduğu hatalardan dönmesini sağlayan, kendine özgü bir kanun yoludur. Bkz. **Kuru/Arslan/Yılmaz**, 791-792; **Ulukapı**, 445; **Pekcanıtez/Atalay/Özekes**, 966; **Karslı**, 877; **Muşul**, 548.

42 **Kuru/Arslan/Yılmaz**, 791.

43 İş Mahkemeleri Kanununun karar düzeltme yolunu iş davalarında kapamasının nedeni, iş davalarının hızlı biçimde sonuçlandırılmasını sağlamaktır. Gerçekten iş davaları, nitelikleri itibariyle çabuk karara bağlan-

yolu ile de, sonucu karar düzeltme olan bir talepte bulunulamaz. Kaldı ki 7036 sayılı Kanunda da karar düzeltme yolundan bahsedilmemiştir. Aynı şekilde 6100 sayılı Kanunda da karar düzeltme yolu kaldırılmıştır. Dolayısıyla, A'nın karar düzeltme yoluna başvurması mümkün değildir[44].

9- İşveren, idari para cezalarına karşı Kabahatler Kanunu[45] çerçevesinde itiraz hakkına sahiptir. Kabahatler Kanununun 3. maddesine göre, ilgili diğer Kanunlarda idari yaptırım kararına karşı başvurulacak kanun yolu konusunda Kabahatler Kanunundakinden farklı bir hüküm varsa, Kabahatler Kanununun kanun yoluna ait hükümleri o idari yaptırım için uygulanmayacak, ilgili Kanundaki özel düzenleme uygulanacaktır. İlgili Kanunda hüküm yoksa Kabahatler Kanunundaki hüküm uygulanacaktır[46].

8.2.2008 tarihine kadar İş Kanununun 108. maddesinde, verilen idari para cezalarına karşı itirazın nasıl ve nereye yapılacağına ilişkin düzenleme vardı. Dolayısıyla Kabahatler Kanunundaki düzenlemeye göre (m.3), ilgili Kanunda (İş Kanunu) hüküm bulunduğundan Kabahatler Kanunu değil; İş Kanununun ilgili hükmü (m.108/II) uygulama alanı bulacaktı. 5728 sayılı Kanunla[47], İş Kanununun 108/II hükmü yürürlükten kaldırılmış ve Kanunun yürürlük tarihi olan 8.2.2008 tarihinden itibaren İş Kanununda idari para cezalarına itiraza ilişkin bir hüküm kalmamıştır. Dolayısıyla bu tarihten itibaren (8.2.2008), işverenler idari para cezalarına itiraz ederken Kabahatler Ka-

---

masa gereken davalardır. Kanun da bu amaca ulaşmak için iş davalarında karar düzeltme yolunu kapamıştır. Bkz. Necip **Bilge**, Medeni Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme, Ankara 1973, 124.

44 "..7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 7'nci maddesinde; yargılama usulü ve kanun yolları" (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır. (2) Davaların yığılması hâlinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir. (3) 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkeme'since verilen kararlar hakkında da uygulanır. (4) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. (5) Kanun yoluna başvurulan kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay'ca nedenlerle karara bağlanır." şeklinde düzenlenmiştir. Aynı Kanunun geçici 1'inci maddesi 4'üncü bendinde "(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir" şeklinde düzenleme yapılmıştır. 7036 sayılı Kanunun yukarıda belirtilen maddeleri 25.10.2017 tarihi itibarıyle yürürlüğe girmiştir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda Karar Düzeltme Kanun yolu düzenlenmemiştir. İş bu yasal düzenlemede tarafların karar düzeltme hakları yoktur. Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler kapsamında, Dairemizin 20.03.2019 tarihli onama kararına karşı tarafların karar düzeltme hakkı bulunmadığından davalı vekilinin karar düzeltme isteği niteliğini taşıyan başvurusunun reddi gerekir...", Y10HD., 15.05.2019, 2524/4315; aynı yöndeki karar için bkz. Y9HD., 15.05.2019, 4241/11003.

45 RG., 31.3.2005, 25772.

46 İdari para cezalarına itiraz ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan **Akyiğit**, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9, 174-186; **Mollamahmutoğlu Astarlı/Baysal**, 150; Ercan **Akyiğit**, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2, 23-29; Ercan **Akyiğit**, Kabahatler Kanunu Değişikliği İdari Para Cezaları Açısından Neyi Değiştirdi?, Legal İHSGHD., 2007/14, 624-632; Ercan **Akyiğit**, Kabahatler Yasasını İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, 189 vd.; Ercan **Akyiğit**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları, Sakarya 2005, 186 vd.; Ercan **Akyiğit**, İdari Para Cezaları Bakımından İşK.108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir (UYM Kararı Üzerine Bir Değerlendirme), Legal YKİ, 2007/4, 159-169; Ercan **Akyiğit**, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11, 154 vd.; Fevzi **Şahlanan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 5 vd.; Aydın **Gülan**, İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanununun Düzenlediği Yargısal Yol, Mercek, Ocak 2004, 61-65; Aydın **Gülan**, Kabahatler Kanunu'ndan Sonra İdari Para Cezalarına Karşı Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, 159 vd.; Utkan **Araslı**, İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, 2004/3, 395.

47 RG., 8.2.2008, 26781.

nunu hükümlerine göre hareket edecektir. Buna göre, "idarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren *en geç on beş gün* içinde, Sulh Ceza Hâkimliğine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir." (m.27). "Mahkemenin verdiği son karara karşı, yargı çevresinde yer aldığı ağır ceza mahkemesine itiraz edilebilir. Bu itiraz, kararın tebliği tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yapılır." (m.29).

Olayda işveren İ, verilen idari para cezasının tebliğinden itibaren on beş gün içinde yetkili Sulh Ceza Hâkimliğine itirazda bulunabilir. Sulh Ceza Hâkimliğinin kesin olmayan kararına karşı da, kararın tebliğinden itibaren yedi gün içinde yargı çevresindeki Ağır Ceza Mahkemesine itiraz edebilir.

Her ne kadar mevzuat açısından son durum yukarıda açıklandığı gibi olsa da İş Kanunu hükümlerine göre verilen idari para cezalarına karş itirazın özel ihtisas mahkemesi olan iş mahkemesine yapılması doğrultusunda yasal bir düzenleme gerektiği kanaatindeyiz[45]. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu le de herhangi bir düzenleme yapılmamış, idari para cezaları kapsam dışında bırakılmıştır.

[45] Aynı yönde bkz. **Akyiğit**, Yargı Yeri Değişti, 184; Yalçın **Bostancı**. Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2008, 255.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Abbasgil, Cengiz : İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, İstanbul 1994.

Akı, Erol : İşten Çıkarılan İşçilerin Kısmen İşe Alınmaları-İşyerine İşçi Alımında İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Akı, Erol : İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29.

Akı, Erol : 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Akı, Erol : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Bakımından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, İstanbul 1993.

Akı, Erol : İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. (Sözleşmenin Feshi)

Akı, Erol : Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş, Nisan 2000 (Mevsimlik).

Akı, Erol : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000.

Akı, Erol : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995.

Akı, Erol : İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak "Emeklilik", Prof.Dr.Ünal Narmanoğlu'na Armağan, İzmir 2007.

Akı, Erol/Altıntaş, H. Olcay/Bahçıvanlar, İbrahim : Uygulamada İş Güvencesi, Istanbul 2005.

Akı, Erol/Demirbilek, Tunç : Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Prof.Dr.Ali Güzele Armağan, C.I, İstanbul 2010.

Akı, Murat : Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Akın, Levent : Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 1996.

Akın, Fatih : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 11 ve Uygulamalarında Sendikal Haklar, İstanbul 2017.

Akın, Levent : İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.

Akın, Levent : İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, Tisk Akademi, 2008/1. (Cezai Sorumluluk)

Akın, Levent : İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, Çimento İşveren, 2013/2.

Akın, Levent : İşe Iade Edilen İşçiyi İşe Davet Beyanı ve Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, 2011/4.

Akın, Levent : Işkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme, Çimento İşveren, 2013/1.

Akın, Levent : İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır, Çimento İşveren, 2014/3.

Akın, Levent : Manevi Tazminat Taleplerinde Ağır Bedensel Zarar Koşulu, Çimento İşveren, 2014/5.

Akın, Levent : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, MÜHFAD. Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, Istanbul 2014.

Akın, Levent : Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisinden Yararlanma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11.

Akkaşoğlu, Şeyma : Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul 2017.

Aktay, Nizamettin : Kuruluşların (Sendika ve Konfederasyor) Faaliyetlerinin Durdurulması ve Sona Ermesi, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/1.

Aktay, Nizamettin : Toplu Iş Hukuku, Ankara 2015.

Aktay, Nizamettin : Toplu İş Sözleşmesinin Bitmiyle Hizmet Akdi Hükmü Olarak Uygulamaya Devam Eden Alacaklara İlişkin Faiz, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.

Aktay, Nizamettin : Başvuru Tarihinde İşten Çıkarılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınması İle İlgili Yargıtay Kararının İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26.

Aktay, Nizamettin : İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşe Davet Edilmesine Rağmen İşe Başlamamasının Sonuçları (Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006/3.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Aktay, Nizamettin : Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartlarının Hukuki Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18.

Aktay, Nizamettin : Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990 (Toplu İş Sözleşmeleri).

Aktay, Nizamettin : Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000 (TİS).

Aktay, Nizamettin : Türk Hukukunda Dayanışma Aidatı Müessesesi, Tühis, Ağustos 1998.

Aktay, Nizamettin : Türk Hukukunda Resmi Arabuluculuk Müessesesi ve Bazı Öngörüler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senyen, E. Tuncay: İş Hukuku, 5.B., Ankara 2012.

Aktuğ, Semih Serkant : İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi, Ankara 2010.

Akyiğit, Ercan : İdari Para Cezaları Bakımından İşK.108'deki Kanun Yolu Hala Yürürlüktedir (UYM Kararı Üzerine Bir Değerlendirme), Legal YKİ, 2007/4.

Akyiğit, Ercan : Çıraklık ve Çıraklar Üzerine Bazı Düşünceler, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91.

Akyiğit, Ercan : Toplu İş Hukuku El Kitabı, Ankara 2015.

Akyiğit, Ercan : Toplu İş Sözleşmesinin Süresiyle İlgili Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13. (Süresiyle İlgili)

Akyiğit, Ercan : Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2013/2. (Sendika Üyeliği ve Güvencesi)

Akyiğit, Ercan : İş Kanunu Şerhi, 3.Bası, Ankara 2008 (Şerh)

Akyiğit, Ercan : İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözatına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Akyiğit, Ercan : 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları, Sakarya 2005.

Akyiğit, Ercan : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.

Akyiğit, Ercan : Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007. (İşe Güvencesi)

Akyiğit, Ercan : Askerlik Yüzünden Sözleşmesini Feshedilen İşçinin Askerlik Sonrası İşe Alınmaması İş Güvencesine Imkan Verir mi?, Legal YKİ, 2007/3.

Akyiğit, Ercan : Hizmet Akdinin Evlenme Nedeniyle Feshi ve Kıdem Tazminatı, Tühis, Subat 1997.

Akyiğit, Ercan : Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü İle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine, Çimento İşveren, Eylül 1991.

Akyiğit, Ercan : İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Akyiğit, Ercan : İsviçre ve Türk İş Hukukunda İşçinin Hizmet Akdi Sonrasına Yönelik Rekabet Yasağı, Kamu-İş, Ocak 1991 (Rekabet Yasağı).

Akyiğit, Ercan : İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.

Akyiğit, Ercan : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, Ankara 2013. (Alt İşverenlik)

Akyiğit, Ercan : İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9 (Yargı Yeri Değişti).

Akyiğit, Ercan : İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11.

Akyiğit, Ercan : İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi), Kamu-İş, C.9, S.4, 2008. (İşçinin Ölümü)

Akyiğit, Ercan : İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Kamu-İş, C.7, S.4, Ankara 2004.

Akyiğit, Ercan : İşyerinde İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişikliğin Sendika İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısına Etkisi, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.3, 1993.

Akyiğit, Ercan : Kabahatler Kanunu Değişikliği İdari Para Cezaları Acısından Neyi Değiştirdi?, Legal IHSGHD., 2007/14.

Akyiğit, Ercan : Kabahatler Yasasını İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Akyiğit, Ercan : Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), Ankara 1999 (Kıdem Tazminatı).

Akyiğit, Ercan : Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, Legal YKİ, 2006/2.

Akyiğit, Ercan : Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endeksli midir? Kamu-İş, Ocak 1994.

Akyiğit, Ercan : Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi, Prof.Dr.Metin Kutala'ya Armağan, Ankara 1999 (Üye Kaybı).

Akyiğit, Ercan : Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi, Tühis, Kasım 1991.

Akyiğit, Ercan : Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990 (Hükümsüzlük).

Akyiğit, Ercan : Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007 (İş Güvencesi).

Akyiğit, Ercan : Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul 2007.

Akyiğit, Ercan : Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, Legal İHSGHD., 2005/5. (Ücreti Geciken)

Akyiğit, Ercan : Yeni Kanun'da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Legal İHSGHD., 2012/36.

Akyiğit, Ercan : Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı, Tühis, C.13, S.5, Eylül 1999.

Akyiğit, Ercan : Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.

Akyiğit, Ercan : İş Hukuku, 5.B., Ankara 2010.

Akyiğit, Ercan : İşçinin Başka İşde Çalışması, Ankara 1995. (Başka İşçe)

Akyiğit, Ercan : İşçinin Yıllık İzinde Yan İş İmkanı, İHD., S.2, 1992.

Akyiğit, Ercan : Kısa Çalışma, Tühis, Ağustos-Kasım 2004.

Akyiğit, Ercan : Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22.

Akyiğit, Ercan : Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat 2005.

Albayrak Zincироğlu, Canan : Alt İşveren İlişkisi ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/2.

Alp Mustafa/Erkanlı, Betül : İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki Prof.Dr.Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD., Özel Sayı, İstanbul 2016.

Alp, Mustafa : Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2014.

Alp, Mustafa : Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar ve Borcu, Whistleblowing, Istanbul 2013. (İhbar Etmesi)

Alp, Mustafa : Eğitim Giderleri Karşılığı Ceza Şartı ve İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.

Alp, Mustafa : İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2009. (İş Sözleşmesinin Devri)

Alp, Mustafa : Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6.

Alp, Mustafa : İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İHSGHD., 2008/17. (İkale)

Alp, Mustafa : İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3. (İş Sözleşmesindeki Değişiklik)

Alp, Mustafa : İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.

Alp, Mustafa : İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007.

Alp, Mustafa : İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, DEÜHFD., C.9, Özel Sayı, İzmir 2007. (İş Sözleşmenin Devri)

Alp, Mustafa : İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası) DEÜHF. Dergisi, 2003/1 (İş Güvencesi).

Alp, Mustafa : İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi, Legal YKİ, 2006/1.

Alp, Mustafa : Otuz Hizmet Yılını Doldurmuş ve Emekliliğe Hak Kazanmış Olmak İş Sözleşmesinin Feshi İçin Geçerli Sebep midir?, Legal YKİ, 2006/2.

Alp, Mustafa : Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190), Çalışma ve Toplum, 2012/32. (Bölünme)

Alp, Mustafa : Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011.

Alpagut, Gülsevil : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Ankara 2013.

Alpagut, Gülsevil : 6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Uluslararası Normlara Uyumu, Legal İHSGHD., 2013/35. (Normlara Uyum)

Alpagut, Gülsevil : Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar, İstanbul 2012.

Alpagut, Gülsevil : İşyerinin Devri ve İş Sözleşmelerinin Feshi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri İstanbul 2009.

Alpagut, Gülsevil : Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar 3, İstanbul 2013.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Alpagut, Gülsevil : Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S.74, Haziran 2016. (Toplu Eylem)

Alpagut, Gülsevil : Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHSGHD., 2011/31. (Hizmet Sözleşmesinin Devri)

Alpagut, Gülsevil : Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Semineri, Tisk Yayını, Ankara 2012.

Alpagut, Gülsevil : 4857 Sayılı İş Yasası İle Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumu'na Bakışı, Ankara 2004 (Alt İşveren).

Alpagut, Gülsevil : 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Ocak 2004.

Alpagut, Gülsevil : Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri, Ankara 1998.

Alpagut, Gülsevil : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı, Legal İHSGHD., 2005/6.

Alpagut, Gülsevil : Bireysel İş İlişkilerinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007.

Alpagut, Gülsevil : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2003 (Yargıtay'ın 2001).

Alpagut, Gülsevil : İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD., 2006/9. (İş Kanunu'nun 22. Maddesi)

Alpagut, Gülsevil : İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 2004 (İş Sözleşmesinin).

Alpagut, Gülsevil : İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen III. Yılında İş Yasası Semineri, İstanbul 2005.

Alpagut, Gülsevil : İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.

Alpagut, Gülsevil : İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Alpagut, Gülsevil : İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı, İstanbul 2008.

Alpagut, Gülsevil : İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma Semineri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2006 (İş Süreleri ve Ücret).

Alpagut, Gülsevil : İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

Alpagut, Gülsevil : İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Istanbul 2010. (İşyerinin Devri)

Alpagut, Gülsevil : Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Mays 1998 (Karar İncelemesi).

Alpagut, Gülsevil : Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Legal İHSGHD., 2006/10.

Alpagut, Gülsevil : Mevsimlik İş-İşe Davet Yükümü-Tespit Davasında Hukuki Yarar Şartı (Karar İncelemesi). İş Hukuku Dergisi, C.2, S.1, Ocak-Mart 1992.

Alpagut, Gülsevil : Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Düşmesi, Istanbul 2002.

Alpagut, Gülsevil : Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008.

Alpagut, Gülsevil : İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı İle Bazı Kanunlrad Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Derelendirilmesi, İş Mahkemeleri Kanunu Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İstanbul 2016.

Alpagut, Gülsevil : İş Sözleşmenin Feshi ve İş Güvencesi, III. Yılında Iş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası İstanbul 2005.

Altan, Ömer Zühtü : Kadın İşçiler ve Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir 1980.

Antalya, Gökhan : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. 1, 2. B., İstanbul 2013.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Antalya, Gökhan : Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği, YD., C.13, S.1-4, Ankara 1987.

Araslı, Utkan : İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi, Resul As'anköylü'ye Armağan, Kamu-İş, 2004/3.

Araslı, Utkan : Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Mesek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011.

Arıcı, Kadir : Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu, İÜİFM, Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006. (Alt İşveren)

Arıcı, Kadir : Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992.

Arıcı, Kadir : Yargıtay'ın Kararları Işığında Son Kamu Kurumu'nun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü, Çimento İşveren, Temmuz 1995.

Arslan Ertürk, Arzu : İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya'dan Örnekler. Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, Özel sayı, Y.2014. İstanbul. (Psikolojik Taciz)

Arslan Ertürk, Arzu : İş Sözleşmelerinde Şekil, İstanbul 2017. (Şekil)

Arslan Ertürk, Arzu : Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerideki Etkisi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014.

Arslan Ertürk, Arzu : İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu, Leçal İHSGHD., 2009/24.

Arslan Ertürk, Arzu : Türk İş Hukukunda Sadakat Borcu. İstanbul 2010.

Arslan, Arzu : Yargıtay'ın Belirli/Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Nitelemesine İlişkin Bir Kararı Üzerine, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001.

Arslan, Seda : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, MÜHFAD. Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan. İstanbul 2014.

Arslan, Seda : İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, Istanbul 2012.

Arslanoğlu, Anıl : İş Sözleşmesinin İrade Devri İle İşverenin Değişmesi. Legal İHSGHD., 2006/10.

Artunç, Mustafa : Taksirle İnsan Öldürme Suçu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi. 2007/9.

Astarlı, Muhittin : 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş GÜvencesi Hükümlerinde Öngürdüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38 .

Astarlı, Muhittin : İş Hukukunda Çalışma Süreleri. Ankara 2008.

Astarlı, Muhittin : İş Hukukunda İkale, Ankara 2013.

Astarlı, Muhittin : İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017.

Astarlı, Muhittin : Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyerinin Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçmesine İtiraz Hakkı. Çalışma ve Toplum, 2013/1.

Astarlı, Muhittin : Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Astarlı, Muhittin : İş Hukukunda Çalışma Süreleri. Ankara 2008.

Astarlı, Muhittin : Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış', İÜHF İş Dünyası ve Hukuk, Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan. İstanbul 2011.

Astarlı, Muhittin : "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler Ve Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII S.1-2, 2013.

Astarlı, Muhittin : Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008.

Astarlı, Muhittin : İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İHSGHD., 2009/23.

Astarlı, Muhittin : Telafi Çalışması, Legal YKİ, 2008/7.

Atabek, Reşat : İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938.

Atlan Kazan, Hülya : İş İlişkisinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi Legal İHSGHD, 2012/36.

Avcı, Mustafa : 6356 Sayılı Kanun'un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Avcı, Mustafa : Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5.

Avcı, Mustafa : Sendikanın Üye Sayısındaki Azalma Nedeniyle Uygulanmakta Olan Grevin Yargı Kararıyla Durdurulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Avcı, Mustafa : Yargıtay Kararları Işığında Sendika Üye veya Delegelerinden Beşte Birinin Olağanüstü Genel Kurul İstemlerinin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15.

Ayan, Özge : Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi, Legal İHSGHD., 2006/10.

Aydemir, Murteza : Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları, İstanbul 1993.

Aydın, Ufuk : Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007.

Aydın, Ufuk : İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, Whistleblowing, Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003.

Aydın, Ufuk : İş Sözleşmesinin Anlaşma İle Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren, C.I8, S.3, Mayıs 2004. (Anlaşma)

Aydın, Ufuk : Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Prof.Dr.A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005. (Toplu İşçi Çıkarma)

Aydın, Ufuk : Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23.

Aydın, Ufuk : İşe İade Davası Sürerken Sendikaya Üye Olan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Aydın, Ufuk : Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Aydın, Ufuk : Türk Hukuku'nda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, GSÜHFD., Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002.

Aydın, Ufuk : Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, Kamu-İş, Ocak 2000.

Aydın, Ufuk : 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5.

Aydın, Ufuk : Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008.

Aydınlı, İbrahim : İşyerinde İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2005.

Aydınlı, İbrahim : Görünürdeki İşlemeler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008.

Aydınoz, Gonca : İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2014.

Aydoğdu, Murat : Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, GSÜHFD., Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002.

Aykaç, Hande Bahar : Alt İşverenlik-Anahtar Teslimi İş Ayrımı, Çimento İşveren, 2015/3.

Aykaç, Hande Bahar : İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

Aykaç, Hande Bahar : Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı, Çalışma ve Toplum, 2015/3, S. 46.

Aykaç, Hande Bahar : Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, II. Istanbul 2016.

Aykaç, Hande Bahar : Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği, TBBD., 2015/116.

Bacak, Bünyamin/Yiğit, Yusuf: Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Kamu-İş, C.9, S.2, 2007.

Bağrıaçık, Safiye Nur : Üretim ve İş Sırlarının Korunması (Özellikle Haksız Rekabet Hukuku Açısından), Istanbul 2017.

Bakırcı, Kadriye : Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku İle Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler, Ankara 2012.

Bakırcı, Kadriye : Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004 (Yargıtay'ın 2002).

Bakırcı, Kadriye : İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Bakırcı, Kadriye : İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Bakırcı, Kadriye : İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Istanbul, 2000. (Cinsel Taciz)

Bakırcı, Kadriye : Yargıcın Toplu İş Sözleşmesine Müdahalesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5.

Bakırcı, Kadriye : Çalışma Hakkı Açısından Kadınlar Eşit Vatandaşlar mıdır?, Tekstil İşveren, S.101, Mart 2014.

Balık, Derya : İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin Tahlike Sebebiyle İşgörmekten Kaçınma Hakkı. Legal İHSGHD., 2010/27.

Balkır, Zehra Gönül : Her Yönüyle Mevsimlik İşler, Kocaeli Üniversitesi HFD., Kasım 1997.

Baskan, Esra : Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi, GÜHFD., C. XXI, S.2, Ankara 2017.

Baskan, Ş. Esra : 6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, DEÜHF Dergisi, Prof. Dr.Polat Soyer'e Armağan I, C. 15, Özel Sayı İzmir 2014.

Baskan, Ş. Esra : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2012/2.

Baskan, Ş. Esra : İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanun'un Getirdiği Yeni Düzenlemeler. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30.

Baskan, Ş. Esra : Haklı Nedene Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi. Legal İHSGHD., 2010/35.

Başboğa Şahbaz, Zübeyde : İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, Istanbul 2010.

Başbuğ, Aydın : Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar, Ankara 2010.

Başbuğ, Aydın : Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme, Ankara 2010.

Başbuğ, Aydın : İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmedeki Yetersizliği, İş ve Hayat, 2016/3.

Başbuğ, Aydın : İş ve Hukuk, Çalışanların Hakları ve Sorunlar, 2.B., Ankara 2013.

Başbuğ, Aydın : Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi, İş ve Hayat, 2016/4.

Başbuğ, Aydın /Yücel Bodur, Mehtap : İş Hukuku, S. 8., Istanbul 2018.

Başbuğ, Aydın : İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004.

Başbuğ, Aydın : İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008.

Başbuğ, Aydın : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012.

Başbuğ, Aydın : Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012. (Toplu İş İlişkileri)

Başbuğ, Aydın : Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7.

Başbuğ, Aydın : Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara 1999.

Başmanav, Yasemin : 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.31, 2015.

Başterzi, Fatma : Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı İle Yapılan İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, Istanbul 2011.

Başterzi, Fatma : Telafi Çalışma Yapılabilecek Haller ve "Tatil" Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

Başterzi, Süleyman : Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Başterzi, Süleyman : Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati", DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Başterzi, Süleyman : Toplu İş Sözleşmesi Ehliyet, İstanbul 2016.

Başterzi, Süleyman : Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi AÜHFD., S.1-4. Ankara 1996.

Başterzi, Süleyman : Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği, Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014.

Başterzi, Süleyman : Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD, 2005, S.3, 2006.

Baştürk, Faruk : Uluslararası Spor Federasyonlarında İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlarının Çözümü: FIFA ve FIBA Örneği, Ankara 2017.

Baştürk, Faruk : Şenol Güneş Kararı. Legal İHSGHD., 2006/7.

Baştürk, Faruk : Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, Legal IHSGHD., 2005/6.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Baybora, Dilek : Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı, Eskişehir 2007.

Baybora, Dilek : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Askerlik Yükümlülüğü ve Uygulamaya İlişkin Sorunlar, Çimento İşveren, Temmuz 1998.

Baybora, Dilek : Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Yaş Ayrımcılığına İhtiyaç Var mı?, Legal İHSGHD., 2009/21.

Baycık, Gaye : İş Hukukunda Cezai Şart. İş Hukukunca Genç Yaklaşımlar III. Istanbul 2018.

Baycık, Gaye : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Istanbul 2018.

Baycık Gaye : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006.

Baycık, Gaye : Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu, Legal İHSGHD., 2012/35.

Baycık, Gaye : Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3.

Baycık, Gaye : Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. Özel Sayı, C.20, S.1, 2014. (Güvenceli Esneklik)

Baycık, Gaye : İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.

Baycık, Gaye : Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 2015.

Bayhan, Tevfik : 202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalışma Rehberi, Ankara 2010, 23.

Bayram, Fuat : Çağrı Üzerine Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı Hesabında Fiilen Çalışılan Sürelerin Birleştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

Bayram, Fuat : İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler, Legal İHSGHD., 208/20.

Bayram, Fuat : İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing), MÜHFAD., Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Bayram, Fuat : Sendikal Fesih Karinesi, Legal İHSGHD., 2006/12.

Bayram, Fuat : Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İHSGHD., 2007/14.

Baysal, Ulaş : İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2011/32.

Baysal, Ulaş : İş Güvencesine İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi. Legal İHSGHD., 2011/32. (İş Güvencesine İlişkin Sorunlar)

Baysal, Ulaş : İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011.

Baysal, Ulaş : Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, Tühis, C.24. S.1-2, Şubat-Mayıs 2012.

Baysal, Ulaş : İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması, Legal İHSGHD., 2010/25. (Eşit Davranma)

Baysal, Ulaş : Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

Baysal, Ulaş : Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35.

Baysal, Ulaş : Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetmeliğince Değişiklik, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

Bedük, M. Nusret : İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Bedük, M. Nusret : Toplu İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması (Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Legal İHSGHD., 209/24.

Bedük, Mehmet Nusret : Deniz İş Sözleşmesi, Bursa 2012.

Bedük, Mehmet Nusret : Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2018/147.

Benli, Abdurrahman/Yiğit, Yusuf: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları, Kamu-İş, C.8, S.4, 2006.

Berksun, Abdullah/Eşmelioğlu İbrahim: Açıklamalı- Gerekçeli- İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989.

Berksun, Abdullah/Eşmelioğlu İbrahim: Açıklamalı- Gerekçeli- İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989.

Bilge, Necip : Medeni Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme, Ankara 1973.

Bilgili, Abbas : Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, Ankara 2017.

Bilgili, Abbas : Fesihten Sonra Başka Yerde Çalışmış Olan İşçinin İşe İade Davasındaki Dört Aylık Ücretinin Bu Çalışmadan Etkilenip Etkilenmeyeceği Sorunu, Legal IHSGHD., 2006/12.

Bilgili, Abbas : İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Adana 2004.

Bilgili, Abbas : İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Adana, 2010.

Bilgili, Abbas : İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), Adana, 2012

Bilgili, Abbas : İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muaccelıyet ve Temerrüt Kavramları, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Bingöl, Serkan : Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2012.

Birben, Erhan : İş Kanunu'nun 2. Maddesindeki Müteselsil Sorumluluk Bakımından Anahtar Teslimi İnşaat Sözleşmesi Kavramı ve Bu İlişkiye Bağlanan Hukuki Sonuçlar. İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017.

Birben, Erhan/Öktem, Sezgi: İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

Bolcan, Aybike Elif : Avrupa Birliği Direktifleri Doğrultusunda Türk Çalışma Mevzuatında Kadın, Çalışma ve Toplum, 2010/1.

Bostancı, Uygar : İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Bostancı, Uygar : Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Feshe İlişkin Hükümlerin Feshin Geçerliliğine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22.

Bostancı, Yalçın : Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukukunda Ortaya Çıkan Uygulama Sorunları, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 2006 (Kısmi Çalışma).

Bostancı, Yalçın : Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2008.

Boydak, Alptekin Burak : Kamu Kuruluşlarının İşçilik Haklarından Sorumluluk, Ankara 2019.

Boydak, Alptekin Burak : Sendika Özgürlüğünün Güvencesi, Ankara 2019.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz : İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih, Prof.Dr.Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz : Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1, 2016.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikal Güvenceler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012.

Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru: Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9.

Bozkurt Yüksel/Armağan Ebru : Hukuki Grev Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20.

Bozkurt, Argun : İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Bozkurt, Argun : İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 1999.

Bölükbaşı, Ahmet N. : AB'de Bir Kısa Çalışma Değerlendirmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.

Bulun Toktaş, Sevde : Toplu İş Hukukunda Yetki Tespiti, Ankara 2018.

Burcu Yıldız, Gaye : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017.

Büyüktarakçı, Sevil : İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara 2010.

Cam, Erdem : Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2008.

Camkurt, Mehmet Zülfi : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Tühis, Mayıs 2008.

Can, Mevlüt : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği, İstanbul 1994.

Canbolat, Talat : 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2014.

Canbolat, Talat : 6356 Sayılı Kanunca Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum, 2013/4.

Canbolat, Talat : 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Semineri, İstanbul 2013.

Canbolat, Talat : Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi, Prof.Dr.Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.

Canbolat, Talat : 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3, Ankara 2004

Canbolat, Talat : 6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği, MÜHFAD, Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, Istanbul 2014.

Canbolat, Talat : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Getirdiği Yenilikler, Toprak İşveren, S.96, Aralık 2012.

Canbolat, Talat : Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları, Tühis, Mayıs-Ağustos 1997. (Uygulama Sorunları)

Canbolat, Talat : İşe İade Kararının Uygulamasında Dürüstlük Kuralı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi-İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010.

Canbolat, Talat : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanacak İşçiler, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.

Canbolat, Talat : Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Istanbul 1992.

Canbolat, Talat : Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2007/13.

Canbolat, Talat/Erener, Ebru: Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart, İş ve Hayat, 2017/5.

Caniklioğlu, Nurşen : 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Bölünmesi, Toprak İşveren, Haziran 2005.

Caniklioğlu, Nurşen : 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4. (Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi)

Caniklioğlu, Nurşen : İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, 26-27 Haziran 2013, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara 2016.

Caniklioğlu, Nurşen : İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeple Feshi, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.

Caniklioğlu, Nurşen : Kısmi Süreli İstihdama Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayını, Ankara 2017.

Caniklioğlu, Nurşen : Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Semineri, Tisk Yayını, Ankara 2012.

Caniklioğlu, Nurşen : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay'a Armağan, Istanbul 2005.

Caniklioğlu, Nurşen : 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sarayı İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, Istanbul 2005.

Caniklioğlu, Nurşen : 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Bölünmesi, Toprak İşveren, Haziran 2005.

Caniklioğlu, Nurşen : Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008.

Caniklioğlu, Nurşen : Henüz İmzalanmamış Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma Talebi-Talebin Geçersizliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Caniklioğlu, Nurşen : İşçi Sendikası Üyeliğinden Çekilme, Tühis, Kasım 1997-Şubat 1998. (İşçi Sendikası)

Caniklioğlu, Nurşen : İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18.

Caniklioğlu, Nurşen : İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, Istanbul 2001.

Caniklioğlu, Nurşen : Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Istanbul 2002.

Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat : 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004.

Caniklioğlu, Nurşen/Yamakoğlu, Efe: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma, Çimento İşveren, 2013/4.

Cengiz, İştar (Urhanoğlu) : Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/29.

Cengiz, İştar (Urhanoğlu) : İşverenin Yeniden İşçi Alma Gereği Halinde Toplu İşten Çıkarılanları Tercihen İşe Alma Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğe Aykırı Davranışının Yaptırımı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18.

Cengiz, İştar (Urhanoğlu) : Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, C.10, S.4, 2009.

Cengiz, İştar (Urhanoğlu) : Toplu İş Sözleşmesince Öngörülmüş Olan Tenkisat Kuralına Uyulmaması, Toplu İşçi Çıkarma Kapsamında Gerçekleştirilen Münferit Fesihleri Geçersiz Kılar, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008.

Cengiz, İştar (Urhanoğlu) : Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Sonucu, Tühis, C.21, S.2-3, Kasım 2007-Şubat 2008.

Cengiz, İştar : İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014.

Cengiz, İştar : İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devredeen ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/34.

Cengiz, İştar/Ersoy, Uğur/Küçükay, Alper : Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

Centel, Tankut : 6663 Sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler-Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35.

Centel, Tankut : İş Güvencesi, İstanbul 2012. (İş Güvencesi)

Centel, Tankut : İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı, Tekstil İşveren, Mart 2004.

Centel, Tankut : İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü, Çimento İşveren, 2013/3.

Centel, Tankut : Metal Sektöründeki Son İş Bırakma Eylemleri Nedeniyle İşten Çıkarmalar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

Centel, Tankut : Sendika Yöneticisinin Güvencesi, Prof.Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.

Centel, Tankut : Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011. (İşçinin Kişiliğinin Korunması)

Centel, Tankut : Yasal Greve Müdahale Grev Oylaması Uygulaması, TİSK Akademi, C.9, S.16, 2014/1. (Oylama)

Centel, Tankut : 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/31. (İşyeri Sendika Temsilciliği)

Centel, Tankut : Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Haziran 2004 (Muvazaa).

Centel, Tankut : Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Centel, Tankut : Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri, İşveren, Eylül 2006.

Centel, Tankut : Alt İşverenlik Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

Centel, Tankut : Antrenör Haklarında Görevli Mahkeme, Tekstil İşveren, Temmuz 2004.

Centel, Tankut : Aynı Sütun Açılmış Bordrolarda Ücretin Ödendiğinin İspatı, Tekstil İşveren, Nisan 2002.

Centel, Tankut : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenmesi, Tekstil İşveren, Ağustos 2003.

Centel, Tankut : Bordro Dışında Ücret Ödendiğinin Ispatı, Tekstil İşveren, Mayıs 2004.

Centel, Tankut : Çalışan Emeklilerin Kıdem Tazminatı, İşveren, Temmuz 2005.

Centel, Tankut : Çocuklar Ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.

Centel, Tankut : Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Tekstil İşveren, Ekim 2002.

Centel, Tankut : Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren, Eylül 2003.

Centel, Tankut : Emeklilik Başvurusunun İşverene Bildirilmesi, Tekstil İşveren, Ekim 2003.

Centel, Tankut : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Bakımından Yargıtay'ın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994.

Centel, Tankut : Grev Yasak ve Sınırlandırmalarına Topluca Bakış, Tisk Akademi, 2013/1.

Centel, Tankut : İhbar Önelli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren, Ocak 2004.

Centel, Tankut : İkramiyelerin Kaldırılmasına İtiraz Edilmemesi, Tekstil İşveren, Temmuz 2003.

Centel, Tankut : İstifa Edip Ayrılan İşçinin İşverene İhbar Tazminatı Ödemesi, Tekstil İşveren, Mart 2003.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Centel, Tankut : İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku; 2.B. Istanbul 1994.
Centel, Tankut : İş Hukukunda Ücret. İstanbul 1988 (Ücret).
Centel, Tankut : İş Sözleşmesinin İşletme ve İşyeri Gereklerine Dayalı Geçerli Nedenlerle Feshi, Leçal YKİ. 2006/1.
Centel, Tankut : İşyeri İç Yönetmeliğinde Değişiklik, Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Ankara 1993 (İç Yönetmelik).
Centel, Tankut : İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde Fizik Mekan, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9.
Centel, Tankut : İşyerinin Devri Halinde Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Tekstil İşveren, Eylül 2002.
Centel, Tankut : Kısmi Çalışma, Istanbul 1992 (Kısmi Çalışma).
Centel, Tankut : Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.
Centel, Tankut : Taraf Sendikanın Üyesi Olmayan İşçilere İşverenin Toplu İş Sözleşmesini Uygulaması, Tekstil İşveren, Mayıs 2003.
Centel, Tankut : Taşeron İşçisinin Muvazaa İddiası, Tekstil İşveren, Ağustos 2004.
Centel, Tankut : Toplu Sözleşme Yetkisine İtirazda İskontonun Tespiti, Tekstil İşveren, Mart 2004.
Centel, Tankut : Toplu Sözleşmedeki Ücret Zammını Düşürme, Tekstil İşveren, Ekim 2004.
Centel, Tankut : Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.
Centel, Tankut : Zorlayıcı Nedenle Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Tekstil İşveren, Mart 2002.
Centel, Tankut : Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve Kötüniyet Tazminatı, Tekstil İşveren, Şubat 2002.
Centel, Tankut : Esneklik Uygulamaları ve Türkiye, Mercek 1999.
Centel, Tankut : Özel Okul Öğretmeniyle Sözleşme Yapılması, Sicil IHD, Haziran 2007.
Centel, Tankut : Ücret Zammını Yetersiz Bulup İşten Ayrılma, Tekstil İşveren, Eylül 2004.
Cin, Hakkı Soner : Kısa Çalışma Düzenlemeleri ve Uygulamaları, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İstanbul 2013.
Civan, Orhan Ersun : Sosyal Güvenlik ve Toplumsal Cinsiyet, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Ankara 2018.
Civan, Orhan Ersun : İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar, ABD, Yıl 75, 2017/4.
Civan, Orhan Ersun : Meslek Edinilmemiş Ödünç İş İlişkisi İle İlgili Güncel Gelişmeler, İş Hukukunda Güncel Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Erçüneş Emrağ, Istanbul 2017. (Ödünç İş İlişkisi)
Civan, Orhan Ersun : Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Leçal 2018/57.
Civan, Orhan Ersun : İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Legal İHSGHD., 2010/26.
Cuhruk, Mahmut : Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978.
Çakrak, Recep : Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: "İşçinin İtiraz Hakkı", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/9.
Çakrak, Recep : Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: "Teminat Talep Etme Hakkı" ve "Müteselsil Sorumluluk", Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/9.
Çalışkan, Aslı : İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, İstanbul 2018.
Çam, Erdem : Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik Hakkında Sendikal Açıdan Bir Değerlendirme, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/7.
Çankaya, O. Güven : İşçinin Ölümünün, Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarına Etkisi, Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.
Çankaya, O. Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.
Çankaya, O. Güven/Çil, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3.
Çankaya, O. Güven : Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Sorunlar, Yargıç Dr.Aydın ÖZKUL'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.
Çankaya, Osman/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda Işe Iade Davaları, Ankara 2005.
Çelik, Ahmet : En Yüksek Mevduat Faizi Nasıl Belirlenmeli, Nasıl Uygulanmalı, Legal IHSGHD..2009/21.
Çelik, Aziz : Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri, Çalışma ve Toplum, 2008/3.
Çelik, Cemile : İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying), Mersin 2009.

Çelik, Nuri : İş Kanunundaki Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi Koşuluna İlişkin Bir Yasal Değişiklik Girişimi Üzerine Düşünceler, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011.

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımına Göre İki Ayrı İşyerinin Tek İşyeri Sayılması, MÜHF., Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010.

Çelik, Nuri : Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri İle Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, MÜHFAD., Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Çelik, Nuri : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 25. Mart 2012.

Çelik, Nuri : Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, Nisan 2000.

Çelik, Nuri : İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Kamu-İş, Haziran 1997.

Çelik, Nuri : Sendika Aidatı Konusunda İşverence Ödenecek Gecikme Faizinin Başlangıç Tarihi, Çalışma ve Toplum, 2009/3.

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesi İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum, 2011/4.

Çelik, Nuri : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/25.

Çelik, Nuri : Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacağı Konusundaki Yargıtay Kararı Üzerine, Prof.Dr.Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997.

Çelik, Nuri : Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Çelik, Nuri : Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Alt İşveren İşçilerinin Yararlanıp Yararlanamayacaklarına İlişkin Yargıtay Kararlarının Gelişimi, Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000.

Çelik, Nuri : İş Güvencesi, İstanbul 2003 (İş Güvencesi).

Çelik, Nuri : İş Güvencesine İlişkin Otuz İşçi Sayısını Belirleme Esasları, Legal YKİ, 2008/8.

Çelik, Nuri : İş Hukuku, 26.B., İstanbul 20013.

Çelik, Nuri : İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Çelik, Nuri : İş Hukukumuzdaki Arabuluculuk Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi, Prof.Dr.Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998.

Çelik, Nuri : İşçilerin İşten Çıkarılma'larında İhbar ve Kıdem Tazminat'ları Dışında Isteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar, Legal İHSGHD., 2007/14. (Tazminatlar)

Çelik, Nuri : İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4. (İşletmenin, İşyerinin)

Çelik, Nuri : İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukukunun Genel Sorunları Semineri (9-12 Aralık 1997, Abant), Ankara 1998.

Çelik, Nuri : Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.

Çelik, Nuri : Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991.

Çelik, Nuri : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994.

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Çoğunluk Tespitinde Kapsam Dışı Personelin Hesaba Katılması, Legal YKİ, 2006/1.

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Çoğunluk Tespitinde Kapsam Dışı Personelin Hesaba Katılması, Legal İHSGHD., 2004/4.

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usullerine İlişkin Sorunlar, Kamu-İş, Ocak 1995.

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzey ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları, Leça İHSGHD., 2014/11.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Çelik, Nuri : Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları, Kamu-İş, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Bazı Temel ve Güncel Konuları, Ankara 1993 (Asıl İşveren).

Çelik, Nuri : Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Kamu-İş, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990 (Uygulama Alanı).

Çenberci, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, 6.B., Ankara 1986.

Çenberci, Mustafa : İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969.

Çetin, Emrah : İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, Legal ISGHD., 2017/56.

Çevik, S. Öktem : Rekabet Yasağı Sözleşmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi, LEGAL YKİ, 2007/6.

Çılga, Erten : Toplu İşçi Çıkarma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Çiçek Usta, Tuğba : Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri, Ankara 2016.

Çiçek, Mustafa : İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara 2018.

Çifter, Argun : Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Prof.Dr.Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998.

Çifter, Argun : Grev Oylaması, Prof.Dr.Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997 (Grev Oylaması).

Çil, Şahin : İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2011-2012.

Çil, Şahin : Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Çil, Şahin : 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Çil, Şahin : İbra Sözleşmesi İle İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2007.

Çil, Şahin : İlke Kararları 2013-2014, Ankara 2015. (2013-2014)

Çil, Şahin : İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016), 7.B., Ankara 2016. (2015-2016 Kararları).

Çil, Şahin : İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7037 Sayılı İMK Uygulaması, Ankara 2018.

Çil, Şahin : İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Ankara 2018.

Çil, Şahin : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, 2007/3.

Çil, Şahin : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunca Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009.

Çil, Şahin : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.

Çil, Şahin : Geçerli Nedene Dayanan Fesihte İşverenin Eşit Davranma Borcu, Legal YKİ, 2007/5.

Çil, Şahin : İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), 4.B., Ankara 2011.

Çil, Şahin : İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004.

Çil, Şahin : İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Çil, Şahin : Kıdem Tazminatı Yönünden Hizmet Birleştirilmesi, Coşkun Erbaş'a Armağan Semineri, Ankara 2010.

Çil, Şahin/Kar, Bektaş : 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara 2012.

Çöğenli, Taner : Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul 1983.

Çöldemli, Ali : Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara 2015.

Çubukçu, Erdoğan : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Tanım ve Kavramlar, Tühis, C.21, S.2-3, Kasım 2007-Şubat 2008.

Demir, Cuma Arif : Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları-İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Ankara 2018.

Demir, Deniz : Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı, Çalışma ve Toplum, 2007/3.

Demir, Fevzi : Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, Çalışma ve Toplum, 2013/4. (Sendikaların Kuruluşu)

Demir, Fevzi : 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, Mercek, Temmuz 2003.

Demir, Fevzi : Emekliliğe Hak Kazanmış ve 55 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Uyarınca İş Sözleşmelerinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Demir, Fevzi : Grev Esnasında Stokların Satılmasının ve İşyeri Dışına Çıkarılmasının Serüveni, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Demir, Fevzi : Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, 121.

Demir, Fevzi : İş Hukuku ve Uygulaması, 7.B., İzmir 2013.

Demir, Fevzi : İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları, Legal YKİ, 2006/1.

Demir, Fevzi : İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, MÜHFAD. Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Demir, Fevzi : İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları, Legal İHSGHD., 2008/19.

Demir, Fevzi : İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrım Yasağı Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi, Legal İHSGHD., 2014/41.

Demir, Fevzi : İşyeri Sendika Temsilciliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof.Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

Demir, Fevzi : Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri, Lega İHSGD., 2009/22.

Demir, Fevzi : Sendikalar Hukuku, 4.B., İzmir 1999.

Demir, Fevzi : Temsilcinin İş ve İşyeri Değişikliği İle Görev Süresi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5.

Demir, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi İle İşçinin Onayının Önceden Alınması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Demir, Fevzi : Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama, Legal İHSGHD., 2006/10. (Geçerli Sebep)

Demir, Fevzi : İş Güvencesi Hukuku, İzmir 1999.

Demir, Fevzi : İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Ankara 2003.

Demir, Fevzi/ Demir, Gönenç : İş Sözleşmesince Yer Alan Eğitim Karşılığında Çalışma Şartı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Demir, Fevzi/Demir, Gönenç: İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Kamu-İş, 2009/1.

Demircioğlu Murat/Kaplan Hasan Ali: Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği, DEÜHF, C.15. Özel Sayı, 2013.

Demircioğlu Murat/Kaplan, Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016.

Demircioğlu, A. Murat : İş Hukukunda Cezai Şart, MÜHF. Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, Istanbul 2010.

Demircioğlu, A. Murat : Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15. (Teşmil)

Demircioğlu, A. Murat : Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarruflarla Müdahale, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Nisan-Haziran 1991.

Demircioğlu, A. Murat : Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, 3.B., İstanbul 2014.

Demircioğlu, A. Murat : Yasal Greve Yargısal Müdahale, Münir Ekonomi Armağanı, Ankara 1993.

Demircioğlu, A. Murat : Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011.

Demircioğlu, A.Murat /Centel, Tankut: İş Hukuku, 16.B., Istanbul 2012.

Demircioğlu, A.Murat /Şen Kalyon, Arzu : İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, Izmir 2014.

Demircioğlu, A.Murat/Engin, Murat: Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma, İstanbul 2002.

Demircioğlu, Murat/ Korkmaz, Doğan/ Kaplan, Hasan Ali : Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, 4.B., İstanbul 2018.

Demirkaya, Seher : İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini, Çimento İşveren, 2014/6.

Demirtaş, Nevzer Sebla : İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012.

Doğan Yenisey, Kübra : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Çerçevesinden Yargıtay'ın 2006 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009.

Doğan Yenisey, Kübra : İş Hukukunda Cezai Şart, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar, İstanbul 2012.

Doğan Yenisey, Kübra : İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014.

Doğan Yenisey, Kübra : İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Doğan Yenisey, Kübra : İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Doğan Yenisey, Kübra : Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası, Çalışma ve Toplum, 2013/4.

Doğan Yenisey, Kübra : Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Kazanılmış Hakların Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18. (İşkolu Esası)

Doğan Yenisey, Kübra : Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, Prof.Dr.Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.

Doğan Yenisey, Kübra : Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi, Prof.Dr. Turhan Esener Armağanı, 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016. (Mesleki Faaliyet)

Doğan Yenisey, Kübra : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Bu İlişkiden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar", Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamadaki Sorunlar, İş Müfettişleri Derneği Yayını, İstanbul 2010.

Doğan Yenisey, Kübra : Çalışma Koşullarında Değişiklik, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Seminerı, İstanbul 2005.

Doğan Yenisey, Kübra : Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, Legal İHSGHD 2005/7. (Eşit Davranma İlkesinin)

Doğan Yenisey, Kübra : İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007. (Çalışma Koşullarında) (sayfa 127 kontrol)

Doğan Yenisey, Kübra : İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 2006/4. (Eşitlik İlkesi)

Doğan Yenisey, Kübra : İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Doğan Yenisey, Kübra : İşyerinin Devri Çerçevesinde "İşyeri" ve "İşyeri Bölümü" Kavramları, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu Yayını, İstanbul 2009.

Doğan Yenisey, Kübra : Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukuku ile Olası Sorunları, Yargıç Dr. Aydır Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.

Doğan Yenisey, Kübra : Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Doğan Yenisey, Kübra : Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Istanbul 2014.

Doğan Yenisey, Kübra : Çalışma Koşullarında Değişiklik, Çalışma ve Toplum, 2010/3.

Doğan Yenisey, Kübra : Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul 2012. (Hizmet Sözleşmesi)

Doğan Yenisey, Kübra : İşyerinin Devri Bakımından İşyeri Kavramı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Istanbul 2009.

Doğan Yenisey, Kübra : Süpine Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11.

Doğan Yenisey, Kübra/Öztürk, Özgür: İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü, Prof.Dr.Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008.

Doğan, İlhan : Toplu İş Hukukumuzda İşkolu Tespiti Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, Istanbul 2007.

Doğan, Sevil : Toplu İş Sözleşmelerinin Ard Etkisi, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Doğan, Sevil : İşçinin Rekabet Yasağı, İş Sırrının Korunması, Ankara 2017.

Doğan, Sevil : Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2014/1.

Doğancı, Doğa Ekrem/Çakrak, Recep : Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016/6.

Dönmez, Kazım Yücel : Türk İş Hukukunda İşyeri Uygulamaları, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131.

Dulay Yangın, Dilek : 6715 sayılı Yasanın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2016.

Dulay Yangın, Dilek : Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Eşit İşlem İlkesi Üzerine Değerlendirmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38.

Dulay Yangın, Dilek : Türk İş Hukkunda Evde Çalışma, Ankara 2016. (Evde Çalışma)

Dulay Yangın, Dilek : Ulusaüstü Hukukta Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret İlkesi, Legal İSGHD., 2018/59.

Dulay, Dilek : İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İHSGHD., 2010/27.

Dulay, Dilek : İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Legal İHSGHD., 2011/32.
Dulay, Dilek : İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2010/42.
Duman, Barış : Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 2005.
Dural, Mustafa/Oğuz, Tufan : Kişiler Hukuku, İstanbul 2013.
Dural, Mustafa/Sarı Suat : Türk Özel Hukuku, C. 1, Temel Kavramlar ve Medenî Kanunun Başlangıç Hükümleri, 10. B., İstanbul 2015.
Duran, Abdurrahman : Geçersiz Sebep'e Feshin Sonuçları, Leça İHSGHD., 2004/3.
Dursun Ateş, Sevgi : İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019.
Dursun Ateş, Sevgi : Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Döneminde Yapılan Çalışmalar, Legal İHSGHD, C.16, S.61, 2019.
Dür, Orhan : Arabuluculuk Faaliyeti ve Arabulucuların Hak ve Yükümlülükleri, 2.B., Ankara 2018.
Ekin, Ali : Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.
Ekin, Ali : Sendikal Kuruluşların İşleyişi ve Denetimi, Ankara 2019.
Ekin, Ali : İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Bakımından), Ankara 2010.
Ekin, Ali : Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakk Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013.
Ekin, Nusret : Türk Toplu Pazarlık Düzeninde Teşmil ve Uygulamadan Doğan Sorunlar, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel Sorunları, Ankara 1993.
Ekmekçi Ömer/Özekes, Muhammed/Atalı, Murat : Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul 2018.
Ekmekçi, Ömer : Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, , Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı. Türk İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2008.
Ekmekçi, Ömer : Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.
Ekmekçi, Ömer : Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlal ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısında Sunulan Tebliğ, İstanbul 1996.
Ekmekçi, Ömer : Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2018.
Ekmekçi, Ömer : 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İHSGHD., Nisan-Haziran 2004 (Geçici İş).
Ekmekçi, Ömer : 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Yeni İş Yasası, İstanbul 2003.
Ekmekçi, Ömer : 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren, Kasım 2005.
Ekmekçi, Ömer : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005. (Yargıtay'ın 2003)
Ekmekçi, Ömer : Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi. İstanbul 2001.
Ekmekçi, Ömer : İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler, İBD., Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 2000.
Ekmekçi, Ömer : İşveren ve İşveren Vekili Kavramları Üzerine, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 1997/2.
Ekmekçi, Ömer : Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi, İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.
Ekmekçi, Ömer : Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradesiyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren, Eylül 1996. (Sonradan Değişiklik)
Ekmekçi, Ömer : Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2004/1. (Yargıtay'ın İşe İade)
Ekmekçi, Ömer : Yasal Grev Sırasında İşyeri Dışına Malzeme Çıkarılması, Legal YKİ, 2007/3.
Ekmekçi, Ömer : Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Legal YKİ. 2006/2 (Üye Kaybı).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Ekmekçi, Ömer : Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları, Mercek. Y.8, S.31,Temmuz 2003 (Dava Süreci).

Ekmekçi, Ömer : 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi, Ekim 2002.

Ekmekçi, Ömer : Performans Nedeniyle İş Akdinin Feshi ve Fesihten Kaynaklanan İşe İade Davaları, İş Kanunu Toplantı Dizisi, III. Tüsiad, İstanbul 2005.

Ekonomi, Münir : Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, Legal İHSGHD., 2014/42.

Ekonomi, Münir : Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, Leçal İHSGHD, 2017/53.

Ekonomi, Münir : Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2009/3.

Ekonomi, Münir : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999 (Yargıtay'ın 1997).

Ekonomi, Münir : İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi), Leçal İHSGHD., 2012/34. (Altı Aylık Kıdem)

Ekonomi, Münir : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004.

Ekonomi, Münir : 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) –Kavram, Süre ve Yenileme-, Legal İHSGHD., 2006/9. (Belirli Süreli İş Sözleşmeleri)

Ekonomi, Münir : 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1), Legal İHSGHD., 2007/15.

Ekonomi, Münir : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Leçal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul 2008.

Ekonomi, Münir : Belirli Hizmet Süresini Doldurmanın (Yaş Sınırına Gelmenin) ve Emekliliğe Hak Kazanmanın Geçerli Sebep Sayılabilmesi), Legal YKİ, 2006/2.

Ekonomi, Münir : Belirli Süreli Hizmet Akdinin Hukuka Uygunluğu, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Derleyen: M. Renbinder/ M. Ekonomi, İstanbul 1979 (Belirli Süreli).

Ekonomi, Münir : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004 (Yargıtay'ın 2002).

Ekonomi, Münir : Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Kamu-İş, Haziran 1997.

Ekonomi, Münir : Feshin Geçersizliği Istemi İle Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuku Sonuçları, Legal YKİ, 2008/8.

Ekonomi, Münir : Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C.17, S.2. Mart 2003 (Hizmet Aktinin Feshi).

Ekonomi, Münir : İHU. TSGLK.6, No.4.

Ekonomi, Münir : İş Hukuku. C.1 Ferdi Iş Hukuku, Istanbul 1984.

Ekonomi, Münir : İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Tarafların Anlaşması, İbraname İle İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Legal YKİ, 2006/1.

Ekonomi, Münir : İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991 (İşkolunun Belirlenmesi).

Ekonomi, Münir : İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş, C.1, S.1, 1987 (İşletme Toplu İş Sözleşmeleri).

Ekonomi, Münir : İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.

Ekonomi, Münir : İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Ekonomi, Münir : Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri, Kamu-İş, Ocak 1990. (Kıdem Tazminatına)

Ekonomi, Münir : Kıdem Tazminatında Esas Alınacak Ücret Ekleri, Kamu-İş, Ocak 1988.

Ekonomi, Münir : Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, ORHİM Seminerleri Serisi, Istanbul 1986.

Ekonomi, Münir : Telafi Çalışması, Legal İHSGHD., 2004/4.

Ekonomi, Münir : Toplu İş Sözleşmesi Türleri ve Yetki, Kamu-İş, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990.

Ekonomi, Münir : Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu, İş Hukuku Dergisi, Ekim-Aralık 1991.

Ekonomi, Münir : Yıllık Ücretli İzin, İş Hukukunun Genel Sorunları Semineri (9-12 Aralık 1997, Abant). Ankara 1998.

Ekonomi, Münir : Grevin Uygulanması Sırasında Stokların İşyeri Dışına Çıkarılması, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.3. Temmuz-Eylül 1993.

Ekonomi, Münir : Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan. İstanbul 2008.

Ekonomi, Münir : Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Tevfik Okyay Kabakçıoğlu Anısına Armağan, Istanbul 1974.

Ekonomi, Münir/Eyrenci, Öner: Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof.Dr.Nuri ÇELİK'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

Elbir, H. Kemal : Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak - Mart 1991.

Elbir, H. Kemal : İş Hukuku, 9.B., İstanbul 1987 (İş Hukuku).

Elbir, Nazlı : İç Yönetmeliklerin Bağlayıcılığı, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Elmas, Serkan : Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2018.

Endes, Nurtaç : Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Ankara 2017.

Engin, Murat : 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/4.

Engin, Murat : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006.

Engin, Murat : İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleriyle Feshi, İstanbul 2003.

Engin, Murat : Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5, Şubat 2015. (Sendikal Hak)

Engin, Murat : Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümlerinin Taraflarca Değiştirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Engin, Murat : Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.

Engin, Murat : Yetki İtirazı Davalarında SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39.

Engin, Murat : Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFM., C.LXI, S.1-2, 2003 (Esaslı Değişiklik).

Engin, Murat : Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5 (Denkleştirme Esası).

Engin, Murat : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000. Ankara 2002 (Yargıtay'ın 2000).

Engin, Murat : İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007.

Engin, Murat : İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, İstanbul 2003.

Engin, Murat : İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD., 2004/2.

Engin, Murat : Toplu İşçi Çıkarma, İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, GS Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2003.

Engin, Murat : Üçlü İş İlişkileri, T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005.

Engin, Murat : Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul 1993.

Ercan, İbrahim : Belirsiz Alacak ve Tespit Davası, Konya 2011.

Ercan, İbrahim : Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Belirsiz Alacak Davası, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı, İzmir, Ekim 2012.

Erdemoğlu, Deniz : İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri, Legal İHSGHD., 2009/21.

Erdoğan, Canan : Şüphe Feshi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019.

Erdoğan, Canan : Kişilik Hakları Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Ankara 2017.

Erdoğan, Çağla : İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Ankara 2018.

Erdoğan, Ersin : 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2017/55.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Erdoğan, İhsan : İstisna Sözleşmesi ve Bazı İş Görme Sözleşmeleri İle Karşılaştırılması, SÜHFD., C.3., S.1, Konya 1990.

Eren, Fikret : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 15. B., Ankara 2013.

Eren, Fikret : Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974. 79-80. (Borçlar)

Eren, Fikret : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 6.B., İstanbul 1998.

Erener, Ebru : Asgari Süreli İş Sözleşmeleri, Istanbul 2017.

Ergin, Berin : Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlarından Biri Olarak Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996.

Ergin, Berin : Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul 1989.

Ergin, Hediye : İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38.

Ergin, Hediye : Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, MÜHFAD., Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Ergin, Hediye : Yabancı İşçinin Çalışma İzni Alamamasının İş Sözleşmesine Etkisi (Karar İncelemesi), Legal YKİ, 2007/4.

Ergin, Hediye : Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, İstanbul 2009.

Ergüneş Emrağ, Seda : 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İSGHD., 2016/51.

Erkul, İhsan : İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, Eskişehir 1987.

Erkul, İhsan : Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, C.2, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1984.

Erkul, İhsan : Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, C.1, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1985.

Ertan, Emre : İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35.

Ertan, Emre : Rekabet Yasağı Kaydından Doğan Rekabet Etmeme Borcunun Aynen İfası (TKK m.446/3), Legal İSGHD., 2016/52.

Ertan, Emre : Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40.

Ertan, Emre : Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015/34.

Ertaş, Kudret : Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982 (Sadakat).

Ertaş, Şeref : Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Prof.Dr.İlhan Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990.

Ertürk, Şükran : İş Sözleşmesinin E-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) ile Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

Ertürk, Şükran : İşe İade Davalarına İlişkin Yasal Düzenleme ve Uygulamanın Yarattığı Sorunlar, Legal İHSGD., 2009/23.

Ertürk, Şükran : 4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Ertürk, Şükran : İş İlişkisinde Temel Haklar, İzmir 2002.

Ertürk, Şükran : İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi Legal IHSGHD., 2007/13 (İşyeri Sendika Temsilciliği).

Ertürk, Şükran : Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 1993.

Ertürk, Şükran : Türk ve Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Akitlerine Genel Bakış, Kamu-İş, Nisan 2000.

Ertürk, Şükran : Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi, Prof.Dr.Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD., C.15, Özel Sayı, 2013.

Ertürk, Şükran : Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliğinin Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Ankara 2008. (Kadın Erkek Eşitliği)

Ertürk, Şükran/Erkanlı, Betül: İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/9.

Ertürk, Şükran/Gürsel, İlke : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, Istanbul 2011.

Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Sendika Hukuku, 2.B., Ankara 2017.

Esener, Turhan : İş Hukuku, 3.B., Ankara 1978.

Evren, Öcal Kemal : İş Güvencesi El Kitabı, Ankara 2012.

Evren, Öcal Kemal : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Eyrenci, Öner : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Işın Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014. (Yargıtay'ın 2012)

Eyrenci, Öner : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984 (Sendikalar Hukuku).
Eyrenci, Öner : 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İHSGHD., 2004/1 (Yeni Düzenlemeler).
Eyrenci, Öner : 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Seminer Notları, Çeşme 2003.
Eyrenci, Öner : 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.
Eyrenci, Öner : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991.
Eyrenci, Öner : Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Ölçülülük İlkesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010.
Eyrenci, Öner : İş Hukukunda Ücretsiz İzin, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S.5, 2001.
Eyrenci, Öner : İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993. (İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi)
Eyrenci, Öner : İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, Türk Kamu-Sen., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1981.u
Eyrenci, Öner : İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987.
Eyrenci, Öner : Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatı- BK.m.325'in Uygulaması (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz-Eylül 1991.
Eyrenci, Öner : Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.
Eyrenci, Öner : Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989. (Kısmi Süreli)
Eyrenci, Öner : 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Toprak İşverenleri Sendikası, 2014.
Eyrenci, Öner : İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001.
Eyrenci, Öner : Tele-Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991.
Eyrenci, Öner : Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan I. İstanbul 2011.
Eyrenci, Öner/Bakırcı, Kadriye: Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul 2000.
Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9.E., İstanbul 2019.
Gençler, Ayhan : İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Temmuz-Ağustos 2002, S.8.
Gerek, Nüvit : 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İş Güvencesi, Tühis, C.23, S.2-3, Kasım 2010- Şubat 2011.
Gerek, Nüvit : Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, 2009/16.
Gerek, Nüvit : İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, 2011/4.
Gerek, Nüvit : İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesh-Usulsüz Fesh-Kötüniyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015/2.
Gerek, Nüvit : Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar, Tühis, Ağustos 1990.
Gerek, Nüvit : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada İmza Tarihi Arasında Sendikaya Üye Olanların Durumu, Tühis, Ağustos 1999.
Gerek, Nüvit/Oral, İlhan : Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.
Gökçen, Füsun : İki Sonuda Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5.
Göksel, Merve : Fazla Çalışmanın İspatı, Legal İHD., 2009/23.
Göktaş Seracettin : Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.
Göktaş, Seracettin : İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2009/1.
Göktaş, Seracettin : İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Göktaş, Seracettin : Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.
Göktaş, Seracettin : Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27.
Göktaş, Seracettin : İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkanını Verip Vermeyeceği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.
Göktaş, Seracettin : İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.
Göktaş, Seracettin : Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30. (Hafta Tatili)
Göktaş, Seracettin : İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi., Aralık 2012.
Göktaş, Seracettin : Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.
Gökyayla, K. Emre : Desteketen Yoksun Kalma Tazminatı, İzmir 2004.
Güç, Tekin : Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Ankara 2014.
Gülan, Aydın : İdari Para Cezalarına Karşı İş Kanununun Düzenlediği Yargısal Yol, Mercek, Ocak 2004.
Gülan, Aydın : Kabahatler Kanunu'ndan Sonra İdari Para Cezalarına Karşı Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.
Güler, Mikdat : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Leçal İHSGHD., 2005/5.
Güler, Mikdat : Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, Legal İHSGHD., 2004/4.
Güler, Şerafettin : Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Karatahta İş Hukuku Yazıları Dergisi, 2017/8.
Güler, Şerafettin : Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2011/3.
Güler, Şerafettin : Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Kamu-İş, C.9, S.2, 2007.
Güleryüz, Tarık : İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi, TBBD., 2015/118.
Güleşçi, Yusuf : Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Ankara 2013.
Gülmez, Mesut : Uluslarüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri, Çalışma ve Toplum, 2013/3.
Gülver, Ender : İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade, İÜHFM, C.LXXIV, Özel Sayı, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.I, 2016.
Gülver, Engin : Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFM, C.72, S.2, 2014.
Günay, Cevdet İlhan : İkale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.5, Eylül 2009.
Günay, Cevdet İlhan : Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerce Çalışma Ücreti, Ankara 2007
Günay, Cevdet İlhan : Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991.
Günay, Cevdet İlhan : Çalışma Sürelerinde Esneklik, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004.
Günay, Cevdet İlhan : Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6 (Fazla Saatlerle Çalışma).
Günay, Cevdet İlhan : Hizmet Sözleşmesinin Devri (TBK.m.429), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.
Günay, Cevdet İlhan : Hukuki Yönden Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30.
Günay, Cevdet İlhan : İş Davaları, Ankara 2008.
Günay, Cevdet İlhan : İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000.
Günay, Cevdet İlhan : İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.
Günay, Cevdet İlhan : Kıdem Tazminatının Hukuku Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1994.
Günay, Cevdet İlhan : Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999 (Sendikalar).
Günay, Cevdet İlhan : Toplu İş İlişkileri Açısından Alt İşverenin İşçilerinin Hukuki Durumu, Tühis, Mayıs-Ağustos 1993.
Günay, Cevdet İlhan : Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.
Günay, Cevdet İlhan : Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
Günay, Cevdet İlhan : Yargıtay Kararları Işığında Alt İşveren Sorunlarının Değerlendirilmesi, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumu'na Bakışı, Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümü Semineri, Intes, Ankara 2004 (Alt İşveren).
Günay, Cevdet İlhan : İş Hukukunda Faiz Uygulaması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Aydın Özkul'a Armağan, C.6, S.4, 2002.

Günay, Cevdet İlhan : İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009.

Günay, Cevdet İlhan : Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi., 2010/20. (Yıllık İzin)

Günay, Mehmet : İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 2007.

Gündoğdu, Gökmen / Kaplan, Hasan Ali: Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011.

Güneri, Nejat : Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, e-Yaklaşım, S.13, Ağustos 2004.

Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış : Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri", Çalışma ve Toplum Dergisi, 30, 2011/3.

Gürsel, İlke : Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihten Önce İşçiyi Başka İşte Çalıştırması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk : Bireysel İş Hukuku, S.B., Eskişehir 2017.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili, Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, CXVI, S.1-2, Eskişehir 1998.

Güzel Ali/Ertan, Emre : İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İHSGHD, 2007/14.

Güzel, Ali : Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru, Çalışma ve Toplum, 2010/4.

Güzel, Ali : Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2007.

Güzel, Ali : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2015. (Yargıtayın 2013).

Güzel, Ali : Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Erdüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren, C.7, S.5, Eylül 1993.

Güzel, Ali : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995.

Güzel, Ali : İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, Istanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Semineri, İstanbul 2004.

Güzel, Ali : İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.

Güzel, Ali : İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Radio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, Prof.Dr. A. Can Tuncay Armağan, İstanbul 2005.

Güzel, Ali : İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2004/1 (Alt İşveren).

Güzel, Ali : İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Istanbul 1987.

Güzel, Ali : İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi, Çalışma ve Toplum, 2005/5. (Ücretin Ödenmemesi)

Güzel, Ali/Özkaraca, Ercüment /Ugan, Deniz: Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011.

Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz : İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2012/3.

Güzel, Ali/Ertan, Emre : İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İHSGHD, 2007/14.

Güzel, Ali/Ertan, Emre : İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2008/1 (Psikolojik Taciz).

Güzel, Ali/Ertan, Emre : Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçüt'leri, Legal İHSGHD., 2007/16.

Güzel, Ali/Heper, Hande : Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/1.

Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz : İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Hafızoğlu, Ece Sıla : Çalışma Süreleri, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.[], Özel Sayı, C.15, S.1-2, Ocak-Şubat 2016.

Hafızoğlu, E. Sıla : Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015.

Hatemi, Hüseyin : İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Takdiri, İHU, 1976, İşK.73 (no.2).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Hekimler, Alpay : Karşılaştırmalı Hukuk Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulacak Geçici İş İlişkileri Kapsamında İşçilerin Sendika Örgütlenme Hakkı Üzerine, Legal İSGHD., 2017/53.

Heper, Hande : Uluslararası Düzenlemeler Işığında İşyerinde Psikolojik Tacize Mücadele: Avrupa Ülke Örnekleri ve Türkiye İçin Öneriler. Prof.Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD. Özel Sayı, 2016.

Hozar, Nağme N. : Alman Hukukunda Şüphe Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi. Aralık 2008.

Hozar, Nağme N. : İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Hozar, Nağme N. : İşyeri Uygulamaları ve Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi. 2012/25.

Hüseyinli, Namık : İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Sonuçları, Terazi Aylık Hukuk Dergisi. 2017/135.

Işık, Rüçhan : İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi, Ankara 1977.

Işıklı, Alpaslan : İş Hukuku. Ankara 2005.

Işıktaç, Nazım Can : Türkiye'de Arabuluculuk Uygulaması: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Değerlendirme, Legal İSGHD., 2017/55.

İnan, Ali Naim/ Yücel, Özge : Borçlar Hukuku. Genel Hükümler. 4. B., Ankara 2014.

İnce, Ergun : Yıllık Ücretli İzin Hesabı Konusundaki Yargıtay Kararına Yönelik Değerlendirme. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2007/7.

İnce, Ergun : Her Yönüyle Ücret. İstanbul 1990.

İnciroğlu, Lütfi : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, MÜHFAD. Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

İnciroğlu, Lütfi : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, MÜHFAD. Prof.Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

İnciroğlu, Lütfi : Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/135.

İnciroğlu, Lütfi : Sorulu-Cevaplı İş Hukuku Uygulaması (4857 Sayılı İş Kanunu), 4. B., İstanbul 2019.

İnciroğlu, Lütfi : Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2013/1.

İren, Ertan : İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Saklı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.

İren, Ertan : Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davası Açma Süresi, Çimento İşveren, 2010/1.

İren, Ertan : Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II. İstanbul 2011.

İstanbulluoğlu, Selin : İş Sözleşmesinin Askıda Kalma Halleri, Legal İHSGHD., 2007/15.

İzveren, Adil : İş Hukuku. C.I, II, III, Ankara 1974.

İzveren, Adil/Akı, Erol : İş Hukuku. C.I, Bireysel İş Hukuku, İzmir 1998.

Kabakçı, Mahmut : Her Yıl İşverenin Takdirine Göre Değişer Tutarda Ödenen İkramiyelerin İş Şartı Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27.

Kabakçı, Mahmut : Sözleşme Özgürlüğü ve İkale. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25.

Kabakçı, Mahmut : Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004.

Kabakçı, Mahmut/Hacıoğlu, Arzu : Asıl İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

Kalkış, İlknur : Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Taşımanın Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Ankara 1993.

Kandemir, Murat : Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri. İÜHFM, C.72. S.2, 2014.

Kandemir, Murat : Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Çalışma ve Toplum, 2013/4. (Uygulama Alanı)

Kandemir, Murat : Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisizlik Nedeniyle İptali, MÜHF., Prof.Dr.A. Güzel'e Armağan, İstanbul 2010..

Kandemir, Murat : 4857 Sayılı Kanunun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri. Prof.Dr. A. Can Tuncay Armağan, İstanbul 2005.

Kandemir, Murat : Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal İHSGHD., 2007/15.

Kandemir, Murat : Olağanüstü Yönetim Usullerinin Grev ve Lokavt Hakkına Etkisi, Kamu-İş, C.9, S.4, 2008

Kandemir, Murat : Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları. Legal İSGHD., 2011/29.

Kandemir, Murat : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011.

Kandemir, Murat : Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, GSÜHFD., Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002.

Kandemir, Murat/Yardımcıoğlu, Didem : İş Hukukunda Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19, S.30-31, Diyarbakır 2014.

Kantarcı, Nihan Gizem : Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara 2016.

Kaplan, Emine Tuncay : Belirli Süreli İş sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil, İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016.

Kaplan, Emine Tuncay : İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.

Kaplan, Emine Tuncay : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.

Kaplan, Emine Tuncay : Bildirim Sürelerinin Sözleşmelerle Artırılmasında Üst Sınır Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9.

Kaplan, Emine Tuncay : Eşit veya Eşit İş İçin Eşit Ücret İlkesi, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C.XIX, Ankara 1998.

Kaplan, Emine Tuncay : İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.

Kaplan, Emine Tuncay : İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, Kamu-İş, Temmuz 1991.

Kaplan, Emine Tuncay : Sendika Genel Kurul Toplantıları ve Genel Kurul Kararlarının İptali İle İlgili Hukuki Sorunlar, Tühis, Mayıs 1992.

Kaplan, Kürşat : Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri, Legal İHSGHD. 2010/27.

Kaplan-Senyen, Emine Tuncay: Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999.

Kaplan-Senyen, Emine Tuncay: İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29.

Kar, Bektaş : Deneme Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.

Kar, Bektaş : Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Kar, Bektaş : İş Güvencesi ve Uygulaması, 3.B., Ankara 2017.

Kar, Bektaş : İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017.

Kar, Bektaş : İş Güvencesinde İspat Yükü ve Deliller, Legal IHSGHD., 2005/7.

Kar, Bektaş : İş Yargısının Kaynakları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Kar, Bektaş : Mevsimlik İş, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Kar, Bektaş : Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni İle Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11. (Performans Düşüklüğü)

Kara, Hacı : Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık Ücretli İzin, Legal IHSGHD., 2008/17.

Karaca, Ali : Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.

Karaca, Aybüke/Yağcı, Uğur : Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi, İÜHFM, C.72.

Karacan, Hatice : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, 4.B., Ankara 2012.

Karaçöp, Eda : İşçiden Fazla Mesai İçin Öncedan Onay Alınmamış Olsa Da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edilemeyeceği, Legal IHSGHD., 2009/24.

Karaçop, Eda/Yamakoğlu, Efe: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi, Legal İHSGHD., 2013/38.

Karademir, Artür/Ekinci, Hakan : İşçilik Alacakları, İstanbul 2017.

Karademir, Derya : Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren, Mart 1997.

Karademir, Derya : Yargıtay'ın "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" ve "İşyerlerinde Kanun Dışı Eylemler" Konulu İki Kararı Hakkında Gözlem ve Değerlendirmeler, İşveren, Eylül-Ekim 2014.

Karagöz, Veli : İş Sözleşmesinde Cezai Şart, Ankara 2006.

Karahasan, Mustafa Reşit : Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat- Manavi Tazminat, İstanbul 1996.

Karahasan, Mustafa Reşit : Sorumluluk ve Tazminat Hukuku C.II, Ankara 1989. (Sorumluluk)

Karatuna, Işıl/Tınaz, Pınar : İşyerinde Psikolojik Taciz, Ankara, 2010.

Karslı, Abdurrahim : Medeni Muhakeme Hukuku, 3.B., İstanbul 2012.

Kaya, Pir Ali : Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukunda Yeri, Mercek, Nisan 2005.

Kaya, Pir Ali : Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten Çıkarma, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006.

Kayık Aydınalp, Aslı : İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, İstanbul 2017.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Kayırgan, Hasan : İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Değerlendirilmesi, MÜHFAD, Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, S.1, Özel Sayı 2014.

Kayırgan, Hasan : Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019. (Zorunlu ve Zorlayıcı)

Demir, Fevzi : Alt İşverenler Arasında Devre İlişkin Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2009/16.

Keser, Hakan : İş Sözlesmelerinde Kararlaştırılan Cezai Şartlara İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/35.

Keser, Hakan : İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi ile Feshi Üzerine Bir Değerlendirme, Prof.Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHD., Özel Sayı 2016.

Keser, Hakan : İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi İle İşverence Feshedilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37.

Keser, Hakan : İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2018/39. (Fazla Çalışma Onayı)

Keser, Hakan : Özel Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Eğitim Personelinin İş Sözleşmelerinin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı Kapsamında Değerlendirilmesi, Legal İSGHD., 2018/59.

Keser, Hakan : Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010.

Keser, Hakan : Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6.

Keser, Hakan : 4857 Sayılı İK. ve 2004 Sayılı İİK Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkisi, Legal İHSGHD., 2006/12 (İşverenin Acziı.

Keser, Hakan : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004. (Eşit İşlem)

Keser, Hakan : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname ve Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/32.

Keser, Hakan : İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Keser, Hakan : İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması, Legal İHSGHD., 2006/9.

Keser, Hakan : İşyerinde Yürütülen Sürekli İşlere İlişkin Olarak Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılamayacağına Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Keser, Hakan : Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı ve Yararlanma Koşullarının Gerçekleşmemesine Rağmen İşverence İşçinin Haksız Olarak Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırılması, Çimento İşveren, Eylül 1995.

Keser, Hakan : Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş, Temmuz 1999.

Keser, Hakan : 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2010. (Geçerli Sebep)

Keser, Hakan : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Rekabet Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011.

Keser, Hakan : İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15.

Keser, Hakan : Toplu İş Sözleşmesinde Geriye Etkili Yürürlük ve Yürürlüğün Başlangıcı, Çimento İşveren, Eylül 1994.

Kılıç, Leyla : İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006.

Kılıçoğlu, Ahmet : Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği, Ankara Barosu Dergisi, 1984/1.

Kılıçoğlu, Ahmet M. : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 19. B., Ankara 2015.

Kılıçoğlu, Mustafa : 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul 2005.

Kılıçoğlu, Mustafa : Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Kılıçoğlu, Mustafa : Tazminat Hukuku, Ankara 2006.

Kılıçoğlu, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, 2.B., Ankara 2002.

Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007

Kılkış, İlknur : İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2014.

Kıymaz, Taliphan : Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7.

Kızıloğlu, Hakkı : Toplu İş Sözleşmesinde Fahiş Belirlenen İhbar Önellerine Hakimin Müdahale Gerekliliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7.

Kızıloğlu, Hakkı : Bir İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitince İşyerinde Yürütülen Faaliyet Hangi Teknik Amacı Taşıyorsa Asıl İş Odur. Alt İşverenin İşkolu Tespiti Asıl İşverenden Ayrı Olarak Yapılmalıdır, Sicil İş Hukuk Dergisi, 2012/27.

Kocabıyık, Selçuk : 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Mercek, Temmuz 2005.

Kocabıyık, Selçuk : 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

Kocagil, İpek : Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22.

Kocaoğlu, Mehmet : 2822 Sayılı Kanunda 3.6.1988 Gün ve 3299 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikten Sonra Türk Arabuluculuk Sistemi, Tühis, Aralık 1986 (Türk Arabuluculuk Sistemi).

Kocaoğlu, Mehmet : Grev ve Lokavtın Ertelenmesi ve Bu Dönemde Uyuşmazlıkların Çözümü, Çimento İşveren, Mayıs 1987.

Kocaoğlu, Mehmet : Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu, Ankara, 1999.

Kocaoğlu, Mehmet : Hukukumuzda İşverenin Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğunun İşçiye İş Güvencesi Sağlamaktaki Etkisi, Tühis, Mayıs 1988.

Kocaoğlu, Mehmet : Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Yorum Davası, Kamu-İş, Nisan 1988.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip : Takım Sözleşmesinin ve Takım Kavuzunun Hukuku Mahiyetleri, İÜHFM., C.30, S.3-4.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip/Hatemi, Hüseyin/Serozan, Rona/Arpacı, Abdülkadir : Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, C. 1, 6. B., Istanbul 2014.

Koç, Sedef : İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Koray, Meryem : Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri, Çalışma ve Toplum, 2011/2.

Korkusuz, Refik : İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum, Ücret Garanti Fonu, Legal İHSGHD., 2004/4.

Korkusuz, Refik : İşçi Alacaklarının Korunması, Ankara 2004.

Koseoğlu, Ali Cengiz : İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle İdarece Işin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması, "İş Güç", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.1, Ocak 2005.

Koseoğlu, Ali Cengiz : İş Sözleşmesinin Geçersiz Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20.

Köseoğlu, Ali Cengiz : Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat, 2016/4.

Köseoğlu, Ali Cengiz : Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Köseoğlu, Ali Cengiz : İşyerinin Kapanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Köseoğlu, Ali Cengiz : İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Istanbul 2004 (İş Sözleşmelerine Etkisi).

Koseoğlu, Ali Cengiz : İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011. (İşçiden Kaynaklanan Nedenler)

Koseoğlu, Ali Cengiz/Kabul, Sibel: Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011.

Koseoğlu, Ali Cengiz/Kaya Ayça: Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması, Legal İHSGHD., 2011/29.

Köysüren Genç, Sultan : Manevi Tazminat Davalarının Genel Esasları İle İş Kazası veya Meslek Hastalığı Hallerinde Uygulama Şekli, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/9.

Kuban, Arzu : Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi-Istanbul Barosu, İstanbul 1997.

Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder : Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 25.B., Ankara 2014.

Kutal, Metin : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın Iş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989.

Kutal, Metin : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın Iş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, Istanbul 1987.

Kutal, Metin : İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma, Mercek, Nisan 1997.

Kutal, Metin : Toplu İş Sözleşmesinin Tarafların İradeleri Dışında Oluşması, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Kutal, Metin : Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3.

Laçiner, Vedat : Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar, SÜİİBF., Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2012/23.

Limoncuoğlu, Alp : İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Bağlı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı, DEUHFD., C.15, Özel Sayı 2013.

Limoncuoğlu, Alp : İşçi Maaşına Konan Haczin İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep Teşkili (Karar İncelemesi), Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009/1.

Lokmanoğlu, Salim Yunus : İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2.B., Ankara 2019.

Manav Özdemir, A. Eda : İş Hukukunda Kadın işçilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Korunması, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017.

Manav, Eda : İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller, Kamu İş, 2010/2.

Manav, Eda : Türk Hukuku'nda Toplu İşçi Çıkarımında Eleştiri Konusu Olmuş Düzenlemeler ve Çözüm Önerileri, Legal İHSGHD., 2009/24.

Manav, Eda : İşyeri Devrince İş Güvencesi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Manav, Eda : Feshe İtiraz Davasının Yargılama Sürecinde Gerçekleşen Olayların Davaya Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.

Manav, Eda : İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hükmü ve Sonuçları, Ankara 2009.

Manav, Eda : Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmaca Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

Manav, Eda : Uygulamada Geçerli Fesih ve Sonuçları, Kocaeli Barosu, II. Sempozyum, 2010.

Melekoğlu Keser, Burcu : İkale ve İbra Sözleşmesi, Ankara 2018.

Melekoğlu Keser, Burcu : İşe İade Davası, Ankara 2018.

Meriç, Nedim : Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İHSGHD., S.8, 2005.

Mollamahmutoğlu, Hamdi : İşyerinin Cebri İhale Suretiyle Satımı Suretiyle Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulas : İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. B., Ankara 2018.

Mollamahmutoğlu, Hamdi : Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Ankara 1995.

Mollamahmutoğlu, Hamdi : Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde "Kazanılmış Hak", "Kazanılmış Avantaj" Kavramları, Kamu-İş, Nisan 2000.

Mollamahmutoğlu, Hamdi : Türk Hukukunda Lokavt, Ankara 1993 (Lokavt).

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku 6.B. Ankara 2014.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Muşul, Timuçin : Medeni Usul Hukuku, 3.B., Ankara 2012.

Mutlay, Faruk Barış : İşe İade Davalarında Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum, 2018/59.

Mülayim, Baki Oğuz : İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016.

Mülayim, Baki Oğuz : Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi, Legal ISGHD., 2017/55.

Mülayim, Baki Oğuz : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2018/147.

Narmanlıoğlu, Ünal : 6356 Sayılı Kanunca Sendikal Tazminat Talep Hakkının Kapsamı Hakkında Düşünceler, Legal İHSGHD., 2014/41.

Narmanlıoğlu, Ünal : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı, Istanbul 2008.

Narmanlıoğlu, Ünal : Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, Legal İHSGHD., 2012/35.

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler, Legal İHSGHD., 2020/26.

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38.

Narmanlıoğlu, Ünal : İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23.

Narmanlıoğlu, Ünal : Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı), DEÜHFD, Prof.Dr.Burhan Ceyhan'a Armağan, C.2, İzmir 2012.

Narmanlıoğlu, Ünal : Sendika Yöneticiliğinin Anlamı ve Kapsamı, Çalışma ve Toplum, 2014/1.

Narmanlıoğlu, Ünal : "Aynı İşkolunda Aynı Zamanda Birden Fazla Sendikaya Üye Olmayı Yasaklayan Sendikalar Kanunu'nun 22. Maddesi, Sendika Üyeliği Devam Eden Bir İşçinin "Kurucu" Olmasına Engel Midir?", Prof.Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, Ankara 1998.

Narmanlıoğlu, Ünal : 4857 Sayılı İş Kanununun 22/1'inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Karan Hakkında Düşünceler, Legal YKİ, 2007/4.

Narmanlıoğlu, Ünal : Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu, Prof.Dr.Halit Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996.

Narmanlıoğlu, Ünal : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996. Istanbul 1998.

Narmanlıoğlu, Ünal : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2002.

Narmanlıoğlu, Ünal : Grev, Ankara 1990 (Grev).

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu, Niteliği ve Davayı Tamamen ya da Kısmen Konusuz Bırakan Olgular, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul Ekim 2011.

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri 2.B., İstanbul 2013. (Toplu İş İlişkileri)

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri 1. 4.B., İzmir 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal : İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılına Ait Bazı Kararlarının Değerlendirilmesi Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, Istanbul 1988 (Yargıtay'ın 1986).

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Sözleşmesinin Kanunda Ayrıca Tasrih Edilen Özel Sebep ya da Amaçla Fesheden İşçinin Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi İçin Önel Verilmesi Gerekmediğine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Tühis, Mayıs 1988. (Ayrıca Tasrih)

Narmanlıoğlu, Ünal : İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998. (Feshin Özellikleri)

Narmanlıoğlu, Ünal : İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3. (Çalışma Koşullarında)

Narmanlıoğlu, Ünal : İşyeri Sendika Temsilcileri, DEÜ. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.1-4. Ankara 1988.

Narmanlıoğlu, Ünal : Kanun Dışı Grevin Uygulanması Dolayısıyla Ortaya Çıkan Zarardan Sorumluluk, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

Narmanlıoğlu, Ünal : Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, Istanbul, 1986.

Narmanlıoğlu, Ünal : Toplu İş Sözleşmesinden Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (Dayanışma Aidatı).

Narmanlıoğlu, Ünal : Toplu İş Sözleşmesinin İptali-Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.2. S.3, Temmuz- Eylül 1992 (Toplu İş Sözleşmesinin İptali).

Narmanlıoğlu, Ünal : Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973.

Narmanlıoğlu, Ünal : Grev Hakkının Düşmesi. Prof.Dr.Kenan Tunçomağ'a Armağan, Istanbul 1997 (Grev Hakkı).

Narmanlıoğlu, Ünal : İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Süresinde İşverene Başvuruda Bulunup Davet Edildiğinde İşe Başlamayan İşçinin Davranışına Bağlanan Hukuki Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.

Narter, Sami : Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk ve Yetki Belgesine Etkisi, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016/4.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Narter, Sami : İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çakışması Sorunu, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2017/9

Nazlı, Seçkin : İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler, İÜHFM, Prof.Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.I, 2016.

Ocak, Saim : Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37.

Ocak, Saim : Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat, 2017/5.

Ocak, Saim : İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara 2013.

Ocak, Saim : İş Güvenliği Uzmanlığındaki Gelişmelere Topluca Bakış, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5, İstanbul 2014.

Ocak, Saim : İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014. (Evlilik)

Ocak, Saim : İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi, Legal İHSGHD., 2013/10.

Ocak, Saim : Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008.

Ocak, Saim : İşçinin Ardı Ardına İki İş Günü Devamsızlığı (Yargıtay Kararı Tahlili), Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜLFAD, C.20, S.1, 2014 Özel Sayı, 2011.

Ocak, Uğur : Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6.B., Gaziantep 2018.

Odaman, Serkan : Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

Odaman, Serkan : Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısının Tespitine Etkisi, İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007.

Odaman, Serkan : Feshten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Odaman, Serkan : Fransız Hukukunda ve 2821 Sayılı Kanunda Yapılması Öngörülen Değişiklik Çerçevesinde Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi, Tühis, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006 (Fransız Hukukunda).

Odaman, Serkan : Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı, Prof.Dr.Kamil TURAN'a Armağan, Kamu-İş, C.7, s.2, 2003.

Odaman, Serkan : İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003 (Fesih Hakkı).

Odaman, Serkan : Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Odaman, Serkan : Yargıtay Kararları Işığında Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Kamu-İş, Temmuz 2000.

Odaman, Serkan : Yurtdışında Çalışan İşçilerin İş Güvencesi Açısından İşçi Sayısı Tespitine Etki, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6.

Odaman, Serkan : Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti, Legal İHSGHD., 2010/25. (Ayrımcılık Tazminat)

Odaman, Serkan : İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında "Birleştirmenin" Değerlendirilmesi, Karar İncelemesi, Sicil, 2013/29.

Odaman, Serkan : İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması, Çimento İşveren, Mart 2004.

Odaman, Serkan : Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Kamu-İş, Temmuz 2000.

Odaman, Serkan/Çavuş, O. Hakan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açışından Ödünç İş İlişkisi, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, C.1, İKÜHFD., Özel Sayı C.15, S.1, Ocak 2016.

Odaman, Serkan/Karaçop, Eda: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39.

Odyakmaz, A.Nevzat/Bayazıt, Sancar/Bayer, İsmail : Kıdem Tazminatı, Ankara 1985.

Oğuz, Özgür : İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları, Legal İHSGHD., 2011/29.

Oğuz, Özgür : Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul 2019.

Oğuz, Özgür/Doğan, Özge : Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.5, S.11, 2016/1.

Oğuzman M. Kemal/Barlas, Nami : Medeni Hukuk, 21. B., İstanbul 2015.
Oğuzman, Kemal : İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası, C.34. S.1-4. İstanbul 1969.
Oğuzman, Kemal : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Yapılması Gereken Değişiklikler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (2822 Sayılı).
Oğuzman, Kemal : Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991.
Oğuzman, Kemal : Genel Görüşme, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul 1988.
Oğuzman, Kemal : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4.B., İstanbul 1987.
Oğuzman, Kemal : Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Kanuni Grev ve Lokavt Yapılmaması, Yorum ve Eda Davası Açılması, Türk Kamu-Sen, C.1, S.7, Mart 1989.
Oğuzman, Kemal : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987.
Oğuzman, Kemal : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın Kararlarının Değerlendirilmesi (1984-1985), Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, İstanbul 1986.
Oğuzman, Kemal : Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavta Çözümü, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991), Ankara 1991.
Oğuzman, Kemal : Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
Oğuzman, M. Kemal/Öz, N. Turgut : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. 1, 16. B., İstanbul 2018.
Okur, Ali Rıza : İşe İade Davası İle Yaşlılık Aylığı Talebinin Çakışması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.
Okur, Ali Rıza : Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1992.
Okur, Zeki : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4. (6356 Sayılı)
Okur, Zeki : Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Adana 2019.
Okur, Zeki : İş Hukukunda Gece Çalışması, MÜHF., Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010.
Okur, Zeki : Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, 2010, 2008/2.
Okur, Zeki : İşçinin Sendikaya Üye Olma Hakkının Üye Olmak İstediği Sendikaya Karşı Korunması, Legal İHSGHD., 2005/6.
Onaran Yüksel, Melek : Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000.
Orhaner, A. Baki : Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara 1966.
Otru, İzzet : İş Hukukunda Ücretsiz İzin, Ankara 2012.
Öksüz, Ömer : Yıllık Ücretli İzin, Legal İHSGHD., 2006/11.
Öktem Songu, Sezgi : Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Prof.Dr.M.Polat Soyer'e Armağan, C.I, İzmir 2014.
Öktem Songu, Sezgi : İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Sözleşmesel Kayıtların Geçerliliği, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Erçüneş Emrağ, İstanbul 2017.
Öktem Songu, Sezgi : Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007.
Öktem Sonku, Sezgi : İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir İnceleme, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.
Ökten Songu, Sezgi : Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39.
Özatlan, Yurdal : Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri Sonucu Doğuran Hukuki İşlemlerin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkileri, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.II, İKÜHFD., C.15, S.1, Özel Sayı, Ocak 2016.
Özbek, Veli Özer : Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı, C: 2 Ankara 2008.
Özcan, Durmuş : İş Güvencesi Tazminatı İle Ayrımcılık Tazminatının Birlikte İstenilip İstenilemeyeceğine İlişkin Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27.
Özcan, Durmuş : İş Kanunları Şerhi, Ankara 2014.
Özdemir, Erdem : İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul Aralık 2014.
Özdemir, Burhan : Ev Çalışması, Kamu-İş Dergisi, C.4, S.2, Haziran 1997.
Özdemir, Burhan : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Yargıtay'ın Konu İle İlgili Kararı, Çimento İşveren, Mart 1997.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Özdemir, Burhan : Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim Kurulları Kararlarının Hukuki Niteliği ve Özellikleri, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Özdemir, Cumhur Sinan : Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/12.

Özdemir, Cumhur Sinan : İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91.

Özdemir, Cumhur Sinan : 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma- Kısa Çalışma Ödeneği-I, Yaklaşım Dergisi, S.145, Ocak 2005.

Özdemir, Cumhur Sinan : Her Yönüyle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Toprak İşveren Dergisi, 2009/81.

Özdemir, Cumhur Sinan : İş Kanunu'na Göre Kadın İşçilerin Hakları, Toprak İşveren Dergisi, S.105, Mart 2015.

Özdemir, Cumhur Sinan : Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu, Ankara 2007.

Özdemir, Erdem : Feshin Geçerliliğinin Denetiminde Dürüstlük Kuralı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi-İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010.

Özdemir, Erdem : İş Hukukunda ibranameler Konusunda Mevcut Durumun Değerlendirilmesi ve Alternatif Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C.29, S.2, Mart 2015.

Özdemir, Erdem : Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Semineri, Antalya 2012.

Özdemir, Erdem : 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözeşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24. (yazarın tüm eserleri yer değiştirildi)

Özdemir, Erdem : Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İş Sözleşmesinin Feshi, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası Hakkında Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Özdemir, Erdem : Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

Özdemir, Erdem : İstifa ve İkale, İşçinin Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği, Seminer (22.02.2008), İstanbul 2009.

Özdemir, Erdem : İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5.

Özdemir, Erdem : İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007.

Özdemir, Erdem : İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret, T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasınca Düzenlenen "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul 2005.

Özdemir, Erdem : İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, SÜHFD., 2004.

Özdemir, Erdem : Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Yetkisinin Tespitine İlişkin Güncel Hukuki Sorunları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı, İstanbul 2008.

Özdemir, Erdem : Toplu İş Sözleşmesi Taraflarının Sözleşmede Sonradan Değişiklik Yapma Yetkilerinin Kapsamı (Karar İncelemesi), Legal İHSGHD., 2004/3.

Özdemir, Erdem : Toplu İş Sözleşmesinin Geçmişe Etkili Olarak Yürürlüğe Konulması, Yargıç Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.

Özdemir, Erdem : Ücretlerin Endekslenmesine İlişkin Hükmün Sonraya Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Özdemir, Erdem : Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27.

Özdemir, Erdem : İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri, AÜHFD., C.54, S.3, 2005.

Özdemir, Erdem : İşverenin Fesih Hakkının Disiplin Kuruluna Başvurma Zorunluluğu ile Sınırlandırılması, Tühis, Ağustos 1998.

Özdemir, Erdem : Türk Borçlar Kanuna Göre Genel Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler, Prof.Dr.Cevdet Yavuz'a Armağan, MÜHAD, Özel Hukuk Semineri Özel Sayısı, İstanbul 2011.

Özdemir, M. Erdem : İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4-Semineri, 22 Şubat 2014, Ankara 2014.

Özdemir, Sinan Cumhur : Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu, Ankara 2007.

Özekes, Muhammed : 7036 sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin İşe Davasının Niteliği ve İcrasına Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39.

Özekes, Muhammet : İşe İade Davalarında Hüküm Altına Alınan Alacakların Takibi ve İcra Tazminatları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Özekes, Özlem : İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk, TBB Dergisi, 2018/138 (Özkem).

Özel, Kayhan : Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzninin Hukuki Niteliği, Çalışma ve Toplum, 2011/1.

Özer, Hatice Duygu : Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır Mı?, Çalışma ve Toplum, 2007/3.

Özer, Hatice Duygu : Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2009/2.

Özer, Oktay : Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinin Koşulları ve Sonuçları, İBD, 2016/90.

Özer, Oktay : Türk Borçlar Kanunu Gereğince Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları, İBD., 2015/6, C. 89.

Özkaraca, Ercüment : Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39. (Aynı İşveren)

Özkaraca, Ercüment : Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları, Türk İş ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen Sendikal Haklar Sempozyumu (19 Ocak 2019), Ankara 2019. (Güncel Gelişmeler)

Özkaraca, Ercüment : İş Güvencesinin Kapsamı, Prof.Dr.Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.

Özkaraca, Ercüment : İşyeri Devri. İşyeri Devrinden Doğan Borçlardan Sorumluluk, Çalışma ve Toplum, 2009/1.

Özkaraca, Ercüment : İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009.

Özkaraca, Ercüment : Sendika Yöneticileri İle İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Ankara 2014.

Özkaraca, Ercüment : Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/36.

Özkaraca, Ercüment : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2016. (Yargıtayın 2014)

Özkaraca, Ercüment : Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014.

Özkaraca, Ercüment/Ünal. Canan : Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu, MÜHFAD., Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Özkaraca, Ercüment : 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 2, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2012.

Özkaraca, Ercüment : İşyerini Devralan İşverenin İş Sözleşmeleri Devirden Önce Sona Eren İşçilerin Alacaklarından Sorumlu Olup Olamacağı (Karar İncelemesi), Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan. C.1, İstanbul 2010.

Özkaraca, Ercüment : 6356 sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum, 2013/3. (Sendikal Güvenceler)

Özkaraca, Ercüment : İşyeri Devrinin İş Sözleşmeleri Üzerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları, Istanbul 2008

Öztürk, Berna : Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2016/4.

Öztürk, Berna : Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey,Seda Ergüneş Emrağ, Istanbul 2017. (Özel Istihdam Büroları)

Öztürk, Mehmet Onat : Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27.

Öztürk, Mehmet Onat : İşçinin Sendika Özgürlüğünün Sendikal Nedenle Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/3.

Özveri, Murat : Çalışma Süresi ve Gece Çalışması, MÜHF., Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010.

Özveri, Murat : Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009), İstanbul 2013.

Özveri, Murat : Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası. Leçal İHSGHD., 2004/2 (Alt İşveren).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Özveri, Murat : Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesinde Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Çalışma ve Toplum, 2004/2.

Özveri, Murat : Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, Legal IHSGHD., 2007/15.

Özveri, Murat : Güvensizliğin Hukuku: Esneklik, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011.

Özyörük, Hasan Ali : İkale Sözleşmesi, Ankara 2017.

Özyörük, Hasan Ali : İş Güvencesi Yönünden İşveren Vekilinin Tespit Sorunu, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131.

Pakin Akın, Ebru : Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Ankara 2005.

Palabıyık, Buğra : Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, Ankara 2018.

Pekcanıtez, Hakan : Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011.

Pekcanıtez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet : Medeni Usul Hukuku, 14.B., Ankara 2013.

Reisoğlu, Safa : Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 25. B., İstanbul 2014.

Reisoğlu, Safa : 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976.

Reisoğlu, Seza : 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986 (Şerh).

Reisoğlu, Seza : Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerle Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar, Tühis, Kasım 1990

Reisoğlu, Seza : Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968.

Reisoğlu, Seza : İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

Reisoğlu, Seza : Toplu İş Sözleşmesi Açısından Asgari Ücret, Tühis, Kasım 1988.

Reisoğlu, Seza : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklar, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991), Ankara 1991.

Reisoğlu, Seza : Yargıtay'ın Son Kararları Açısından Kıdem Tazminatı ile İlgili Sorunlar, TÜTİS, Eylül-Kasım 1982.

Rüzgar, Orhan : Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.

Saltoğlu Arap, Hatice Esra : İş Akdinin Sendikal Nedenle Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131.

Sancı, Zekeriya : Aralıklı Çalışmalarda Bildirim Süresinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23.

Saracel, Nüket : Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Eskişehir 1987.

Saraç, Coşkun : Analık Halinde Çalıştırma Yasağı, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Sarı, Ayşegül : İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Ankara 2019.

Sarıbay Öztürk, Gizem : İşverenin Ödeme Acizi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Sarıbay Öztürk, Gizem : Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaşlı Ayrımcılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/37.

Sarıbay, Gizem : Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof.Dr.Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008.

Sarıbay, Gizem : Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof.Dr.Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008.

Sarıbay, Gizem : İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007.

Sarıoğlu, Halil İbrahim : Kıdem Tazminatında Birleştirilecek Süreler ve Ceza Mahkemesi Kararlarının Hukuk Hakimini Bağlayıcılığı Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Sarıoğlu, Halil İbrahim : Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda Temerrüt Faizi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29.

Savaş Kutsal, Burcu : Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler: Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul 2017.

Savaş Kutsal, Burcu : İşyerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing), Toprak İşveren, 2015/105.

Savaş, Fatma Burcu : İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007.

Savaş, Fatma Burcu : Rekabet Yasağı Sözleşmeleri (Türk ve Fransız Hukuklarına İlişkin Mukayeseli Hukuk Çalışması), Legal IHSGHD., 2007/13.

Savaş, Fatma Burcu : İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.

Sayın, Hediye Bahar : Haksız Rekabet Hukuku Açısından Üretim ve İş Sırrının Hukuka Aykırı Olarak İfşası, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/136.

Saymen, F. Hakkı : Türk İş Hukuku, Istanbul 1954. (Haklı Nedenle Feshi)

Senyen Kaplan, E. Tuncay : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016/36.

Serin, İlhan : 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, Legal İHSGHD., 2005/7.

Serozan, Rona : Medeni Hukuk, Genel Bölüm / Kişiler Hukuku, 6. B., İstanbul 2015.

Sever, Rabia : İşverenin Eşit Davranma Borcu, Legal İHSGHD., 2012/34.

Sevimli, Ahmet : İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Sevimli, K. Ahmet : İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.

Sevimli, K. Ahmet : Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Sensi No.5, İstanbul 2014.

Sevimli, K. Ahmet : Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/18.

Sevimli, K. Ahmet : İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Çimento İşveren, Mart 2003.

Sevimli, K. Ahmet : İşyerinde İşe Başlamazdan Önceki Dönemde Uyuşturucu Kullanmış Olan ve Adı Uyuşturucu Operasyonuna Karışan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi, Legal YKİ, 2007/6.

Sevimli, K. Ahmet : Yargıtay'ın Serbest Avukatların da İş Sözleşmesiyle Çalışabileceğini Tespit Eden Kararı ve Sonuçları Üzerine, Legal İHSGHD., 2004/3.

Sevimli, K. Ahmet : Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/1

Sevinçok, Levent : Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2016/5.

Simil, Cemil : Belirsiz Alacak Davası, İstanbul 2013.

Songu, Sezgi Öktem/Birben, Erhan : Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?, Prof.Dr.Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007.

Soyer, M. Polat : "Yeni" İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme Sorunu, Legal İSGHD., 2018/60.

Soyer, M. Polat : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin "Bazı" Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), İstanbul 2012.

Soyer, M. Polat : İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Soyer, M. Polat : 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1 (Alt İşveren).

Soyer, M. Polat : 4857 Sayılı Yeni İş Kanununu Değerlendirme Konferansı Notları, 12-13 Temmuz 2003 Bolu, Türk-İş Dergisi Eki.

Soyer, M. Polat : 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, Işçi Düzenlenmesi, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümleri Üzerine Düşünceler", Türk- İş, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, Ankara 2003.

Soyer, M. Polat : Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, Çalışma ve Toplum, 2008/1.

Soyer, M. Polat : Esnaf ve Sanatkar İşyerlerinde İş Kanunu'nun Uygulanması, Legal IHSGHD., 2010/28.

Soyer, M. Polat : Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, "İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları" Konulu Legal 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005

Soyer, M. Polat : Genel İş Koşulları, İstanbul 1987.

Soyer, M. Polat : Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Feshi İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000 (Cezai Şart).

Soyer, M. Polat : İktisadi Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul 2002.

Soyer, M. Polat : İş Kanunu Tasarısında Çalışma Süresince Esneklik Sağlayan Düzeltmeler, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi 2003 Yılı Toplantısı: 2, İstanbul 2003.

Soyer, M. Polat : İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Soyer, M. Polat : Küresel Kriz Sürecinde İşletme Gerekçelerine Dayanan Fesihler ve İstihdam Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Soyer, M. Polat : Rekabet Yasağı Sözleşmesi, İzmir 1996.

Soyer, M. Polat : Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İHSGHD., 2004/3.

Soyer, M. Polat : Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012.

Soyer, M. Polat : Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, Sicil, 2011/22. (Sona Erme)

Soyer, M. Polat : İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011. (Kaçınma Hakkı)

Soyer, M. Polat : Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara 1991 (Yararlılık).

Soysal, Tamer : Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, Kamu-İş, C.8, S.4, 2006.

Sönmez Tatar, Gülsüm : İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara 2011.

Sözer, Ali Nazım : Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelermesi: Alternatif Yöntemler, Legal ISGHD., 2016/51.

Sözer, Ali Nazım : Hamilelik ve İş Hukukunda Sonuçları, Adalet Dergisi, Kasım- Aralık 1982, C. 73, S. 6.

Sözer, Ali Nazım : AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşünü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Sözer, Ali Nazım : İş Hukukunda İçkiye Düşkünlük, Sarhoşluk ve Kusur Tühis, Ocak 1984.

Subaşı, İbrahim : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi, MÜHFAD., Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Subaşı, İbrahim : İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.1, Istanbul 2011.

Subaşı, İbrahim : Sendikalı Olmayan veya Taraf İşçi Sendikası Üyesi Olmayan İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.

Subaşı, İbrahim : Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Prof.Dr. Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, Istanbul 2003.

Subaşı, İbrahim : Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi, Prof.Dr. Fevzi Şanlanan'a Armağan, C.II, İÜHFM, C.LXXIV, Özel Sayı, 2016.

Subaşı, İbrahim : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum, 2013/4. (Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili)

Subaşı, İbrahim : İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005. (Çalışma Süreleri)

Subaşı, İbrahim : İşçi Kuruluşu Yöneticiliği ve Güvencesi, Kamu-İş, Nisan 2000 (Yöneticilik).

Subaşı, İbrahim : İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7.

Subaşı, İbrahim : Grev Oylamasında Grevin Uygulanmamasına Karar Verilmesi-15 Günlük Süreden Sonra Toplu İş Sözleşmesi Yapılması (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.2, S.3, Temmuz- Eylül 1992.

Subaşı, İbrahim : Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul 2012.

Subaşı, İbrahim : Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Prof.Dr.Halid Kemal Elbir'e Armağan, Istanbul 1996 (Teşmil).

Subaşı, İbrahim/Kabakçı, Mahmut : 15 Yıl=3600 Gün=Kıdem Tazminatı, İş ve Hayat, 2018/8.

Subaşı, İbrahim/Yiğit, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı, İş ve Hayat, 2018/7.

Sur, Melda : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4. (6356 Sayılı)

Sur, Melda : İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2017/37.

Sur, Melda : İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.

Sur, Melda : İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi, Prof.Dr. Turhan Esener'e Armağan II, İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016, Ankara 2017.

Sur, Melda : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

Sur, Melda : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum 2013/4.

Sur, Melda : İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 4.B., Ankara 2015 (Toplu İlişkiler).

Sur, Melda : İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005. (İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı)

Sur, Melda : İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.

Sur, Melda : Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991.

Sümer, Haluk Hadi : Özel Öğretim Kurumları Öğretmenlerinin İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S.1 Ocak 2016.

Sümer, Haluk Hadi : Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti Sürecinde Yaşanan Sorunlar, Türk İş ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İşbirliğinde Gerçekleştirilen Sendikal Haklar Sempozyumu (14 Ocak 2019), Ankara 2019.

Sümer, Halûk Hâdi : Askerlikte Geçen Sürenin Kıdem Süresine Etkisi (Karar İncelemesi), Konya Barosu Dergisi, Y.19, S.8, Ocak-Şubat 1991.

Sümer, Halûk Hâdi : Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Haksız Feshin Hukuki Sonuçları (Karar İncelemesi), Tühis, Şubat 1992 (Belirli Süreli).

Sümer, Halûk Hâdi : Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Evlenme Nedeniyle Kıdem Tazminatı, Feshi İhbar, Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi, C.3, S.4, Ekim-Aralık 1993.

Sümer, Halûk Hâdi : Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.

Sümer, Halûk Hâdi : İş Hukuku, 17.B., Konya 2013.

Sümer, Haluk Hadi : İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2.B., Ankara 2018.

Sümer, Halûk Hâdi : İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin İşe İade Davası Devam Ederken İşveren Tarafından İşe Davet Edilmesi, Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Sümer, Halûk Hâdi : İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19.

Sümer, Halûk Hâdi : İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerinin Kapatılmasının İşe İade Davasına Etkisi, Prof.Dr.Bilge Öztan'a Armağan, Ankara 2008.

Sümer, Halûk Hâdi : İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleriyle Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Sümer, Halûk Hâdi : İşçi Sendikasının Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuka Aykırılığının Tespiti İçin Dava Açma Yetkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

Sümer, Halûk Hâdi : İşçinin İş İlişkilerinin Devamı Süresince Sendikal Nedenlerle Ayrıma Karşı Korunması, SÜHFD., C.5, S.1-2, Konya 1996.

Sümer, Halûk Hâdi : İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997 (Sendikal Nedenlerle).

Sümer, Halûk Hâdi : Kapsamında Grevin Yasak Olduğu İşyeri Bulunan İşletmelerde Uyuşmazlıkların Çözümü (Karar İncelemesi), Kamu-İş, Nisan 1992.

Sümer, Halûk Hâdi : Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001.

Sümer, Halûk Hâdi : Taraf İşçi Sendikasına Üye Olan İşçiler Açısından Toplu İş Sözleşmesinden Geçmişe Etkili Olarak Faydalanmanın Başlangıcı, Çimento İşveren, Temmuz 1997.

Sümer, Halûk Hâdi : Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26.

Sümer, Halûk Hâdi : Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu Tahkim, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 1989 (Zorunlu Tahkim).

Sümer, Halûk Hâdi : Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Prof.Dr.Jale G. Akipek'e Armağan, Konya 1991.

Sümer, Halûk Hâdi : Türk Hukukunda Kanuni Grev Esnasında Grev Uygulanan İşyerinde Sebebiyet Verilen Zararlardan Grevi Uygulayan Sendikanın Sorumluluğu, Çimento İşveren, Ocak 1994 (Zararlardan Sorumluluk).

Sümer, Halûk Hâdi : Uygulanan Grevin Grevden Önce Üretilmiş Stoklara Etkisi, Çimento İşveren, Ocak 1996 (Uygulanan Grevin).

Sümer, Halûk Hâdi : Yargıtay Kararları Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, İ.Ü. İktisat Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, İstanbul 1997.

Sümer, Halûk Hâdi : Yargıtay Kararları Işığı Altında Kıdem Tazminatında Faiz Uygulaması, Konya Ticaret Odası Dergisi, Y.8, S.97, Şubat 1996.

Sümer, Halûk Hâdi : Zincirleme Hizmet Sözleşmesi, İşveren Tarafından İşçiye Ücretsiz İzin Verilmesi, Zorlayıcı Sebeple Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Çimento İşveren, Mart 1994 (Ücretsiz İzin).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Sümer, Halûk Hâdi : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, Öz Iplik İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013.

Sümer, Halûk Hâdi : Alt İşveren İşçisinin Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları, Sicil İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Eylül 2009.

Sümer, Halûk Hâdi : İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, Yeni Yasal Düzenlemeler Işında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu Ulusal Kongre. Ankara 2013.

Sümer, Halûk Hâdi : Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının Sendikal Güvenceler Bakımından Getirdiği Yenilikler, Hukuk Biliminin Güncel Sorunları III. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, C.2. Ankara 2012.

Sümer, N.Binnur : Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması, Cimento İşveren C.7, S.5, Eylül 1993.

Sümer, N.Binnur : İşçi Ücretlerinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflası Ile İşverene Yönelik Haciz Halince Korunması, SÜHFD., Prof.Dr.Şakir Berki'ye Armağan, Konya 1996.

Süral, Nurhan : 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları, İşveren Dergisi, Eylül 2007, Özel Ek.

Süral, Nurhan : İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara 1982.

Süral, Nurhan : Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Ankara 2002.

Süral, Nurhan : Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul 2001.

Süzek, Sarper : İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum, 2011/1.

Süzek, Sarper : İşe Iade Davalarında Yargı Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/40.

Süzek, Sarper : İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.

Süzek, Sarper : Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İHSGD., 2010/25.

Süzek, Sarper : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003 (Yargıtay'ın 2001).

Süzek, Sarper : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991.

Süzek, Sarper : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998. Istanbul 2000. (Yargıtay'ın 1998)

Süzek, Sarper : Feshin Gecersizliği Davasında Yargılama Süreci ve Ortaya Çıkan Olguların Davaya Etkisi, Leçal İHSGHD., 2012/35.

Süzek, Sarper : İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Yargıç Aydın Özkula Armağan, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.

Süzek, Sarper : İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, DEÜHFD., Prof.Dr.Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007.

Süzek, Sarper : İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989. (Askıya Alma).

Süzek, Sarper : İş Hukuku, 9.B. İstanbul 2013.

Süzek, Sarper : İş Hukukunda Iç Yönetmelikler, AÜHFD., C.44, Ankara 1996.

Süzek, Sarper : İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/17.

Süzek, Sarper : İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998.

Süzek, Sarper : İşyeri Uygulamaları, Kamu-İş, Haziran 1997 (İşyeri Uygulamaları).

Süzek. Sarper : İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Prof.Dr.Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD., C.15. Özel Sayı 2013. (İşyerinin Devri)

Süzek, Sarper : Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, Legal İHSGHD., 2010/27 933.

Süzek, Sarper : Şirketlerin Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), İstanbul 2012.

Süzek, Sarper : Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.

Süzek, Sarper : Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği, MÜHFAD., Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Süzek, Sarper : Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/1. (Değişiklik Feshi)

Süzek, Sarper : Işçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Prof.Dr.A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005. (İşçinin Yetersizliği)

Süzek, Sarper : İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil 2008/12. (Eşit Davranma)
Şahin, Barış : 6663 Sayılı Kanun'da Analık Haline Özgü Öngörülen Hükümlerin Değerlendirilmesi, 2016/3.
Şahin, Tuğçem/Çelik, Yasin/Ruhi, Ahmet Cemal : İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, Ankara 2018.
Şahlanan, Fevzi : Doğum Yapan Kadın İşçiye Süt İzni Verilmemesi II, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 20117/117.
Şahlanan, Fevzi : Haftada 5 Gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzin Süresinden Sayılıp Sayılmaması, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2018/120.
Şahlanan, Fevzi : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Seminer, İstanbul 2012. (6356 Sayıl Sendikalar)
Şahlanan, Fevzi : Disiplin Yönetmeliğine Uyulmadan Ve 6 Günlük Süre Geçirilmeden Sonra Yapılan Haklı Nedenle Feshin Geçerli Nedenle Tahvil Edilmesi, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2019/125.
Şahlanan, Fevzi : Geçmiş Bir Dönem İçin Yürürlüğe Konulmuş Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Yoluyla Değil, Sendikanın Onayı İle Yararlanabilme, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, 2016/107.
Şahlanan, Fevzi : İşe İade Talepli Sendikal Tazminat Davasının Temyiz Edilemezliği, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2019/126.
Şahlanan, Fevzi : İşletmece Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması Ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2017/115.
Şahlanan, Fevzi : Sendika İçi Demokrasi Açısından Şubelerin Önemi ve Şube Genel Kurullarının İptali Davası, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2016/106.
Şahlanan, Fevzi : Sendika Yöneticisi ile Sendika Arasındaki Hukuki İlişki ve İlişkiden Doğan Haklar, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2017/114.
Şahlanan, Fevzi : Temsilcilik Güvencesi ve Sendikal Tazminatın Birlikte Yer Aldığı Karma Talepli Bir Dava Açılamaz. Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2016/108.
Şahlanan, Fevzi : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2017.
Şahlanan, Fevzi : Toplu Iş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
Şahlanan, Fevzi : Yıllık 270 Saate Kadar Fazla Çalışmaların Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükmünün Haftalık Ya Da Aylık Periyotlarla Uygulanması. Teksil İşveren Hukuk Eki, 2017/112.
Şahlanan, Fevzi : İş Arama İzninin Verilmemesinin Hukuki Sonuçları, Tekstil İşveren, Mart 2005.
Şahlanan, Fevzi : İşçinin İşe İade Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2013/391.
Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesine Eklenen Ek Protokol İle Emekliliğe Hak Kazananların İş Sözlesmelerinin Feshedilebilmesi - Geçerli Neden, Tekstil İşveren, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2013/394.
Şahlanan, Fevzi : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 112. (6356 Sayılı)
Şahlanan, Fevzi : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014.
Şahlanan, Fevzi : Alt İşveren İşçisinin Açtığı İşe İade Davasında Mecburi Dava Arkadaşlığı, Tekstil İşveren, Hukuk Eki. 2012/390.
Şahlanan, Fevzi : Alt İşveren İşçisinin İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Aralık 2004.
Şahlanan, Fevzi : Alt İşverene Verilen Yardımcı İşte Muvazaa İddiası ve İşe İade Davasında Sorumluluk, Tekstil İşveren, Mart 2007, Hukuk Eki 11.
Şahlanan, Fevzi : Alt İşverenin İşçisine Karşı Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Sınırları, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Ek. 2011/370.
Şahlanan, Fevzi : Asıl İşlerin Alt İşverene Verilmesinin Taşeronluk Sözleşmesini Geçersiz Kılması, Tekstil İşveren, Kasım 2005.
Şahlanan, Fevzi : Askerlik Sonrası İşe Alınmayan İşçinin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanamayacağı, Tekstil İşveren, Şubat 208, Hukuk Eki 21.
Şahlanan, Fevzi : Aynı İşyeri İçin İki Ayrı Sendikanın Yetki Başvurusunda Bulunması, Tekstil İşveren, Mayıs 2006, Hukuk Eki 1.
Şahlanan, Fevzi : Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Cezai Şart ve Borçlar Kanunu 325 Uygulaması, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Kasım 2010.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Şahlanan, Fevzi : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Bir Neden Olmaksızın İşverence Feshi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Aralık 2009.

Şahlanan, Fevzi : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haklı Neden Olmaksızın İşverence Feshinden Doğan Tazminat Alacağına İlişkin Yeni Düzenleme Ve Yargıtay Uygulaması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/399.

Şahlanan, Fevzi : Bir Bedel Karşılığı Öngörülen Rekabet Yasağından İşverenin Vazgeçmesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2015/410.

Şahlanan, Fevzi : Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003. Ankara 2005.

Şahlanan, Fevzi : Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2011/371. (Çalışma Koşullarında)

Şahlanan, Fevzi : Çalışma Şartlarında İşverence Yapılan Değişiklik, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ekim 2009.

Şahlanan, Fevzi : Ehliyetsizlik Nedeniyle Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/372.

Şahlanan, Fevzi : Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Bir Neden Olması Tekstil İşveren, Haziran 2007, Hukuk 14.

Şahlanan, Fevzi : Evlilik Nedeniyle Fesihte Kıdem Tazminatı, Tekstil İşveren, Ağustos 2005.

Şahlanan, Fevzi : Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücretinin İçerisinde Olduğunun Kararlaştırılması. Tekstil İşveren, Ağustos 2008, Hukuk Eki 26.

Şahlanan, Fevzi : Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmeleri Hükmünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 2007/2.

Şahlanan, Fevzi : Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997 (Yargıtay'ın 1995).

Şahlanan, Fevzi : Feshin Geçersizliğinin Parasal Sonuçlarının Tamamının Ödenerek Yapılan İkaleye Rağmen Açılan İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/402.

Şahlanan, Fevzi : Geçici İşçi-İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Fesih, Tekstil İşveren, Haziran 2006, Hukuk Eki 2.

Şahlanan, Fevzi : Genel Hükümler ve Temel Kavramlar, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003.

Şahlanan, Fevzi : Grev'e Katılamayacak İşçi Kadrosunda Yer Alan İşçinin Çalışmayı Reddetmesi Nedeniyle Yapılan Fesihe Karşı İşe İade Talebi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/377.

Şahlanan, Fevzi : İhbar Önel Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği-İhbar Tazminatı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ağustos 2009. (İhbar Önel Verilerek)

Şahlanan, Fevzi : İhbar Önel Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği İhbar Tazminatı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Nisan 2010.

Şahlanan, Fevzi : İkale (Sona Erdirme) Sözleşmesine Karşın Açılan İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Temmuz 2008, Hukuk Eki 25.

Şahlanan, Fevzi : İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2012/71.

Şahlanan, Fevzi : İş Güvencesinde Gerekli Altı Aylık Kıdem-İşçi Raporlu İken Fesih Bildirimi, Tekstil İşveren, Ağustos 2006, Hukuk Eki 4.

Şahlanan, Fevzi : İş Güvencesinde Ozuz İşçi Koşulunun Nispi Emredicilği, Tekstil İşveren, Temmuz 2006, Hukuk Eki 3.

Şahlanan, Fevzi : İş Güvencesinden Yararlanmaca Feshin İşçi Tarafından Yapılması-Yardımcı İşlerin Alt İşverene Verilmesi, Tekstil İşveren, Aralık 2005.

Şahlanan, Fevzi : İş Güvencesinin Kapsamı Dışında Olanlar İçin Toplu İş Sözleşmesi İle Getirilen İş Güvencesi Tazminatı, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2013/385.

Şahlanan, Fevzi : İş Koşullarında Esaslı Değişiklik-Altı İş Günü İçerisinde Değişikliğe İtiraz Etmeme, Mayıs 2007, Hukuk Eki 13.

Şahlanan, Fevzi : İş Sözleşmesi Devam Ederken Ödenen Kıdem Tazminatı-Avans, Tekstil İşveren, Eylül 2005.

Şahlanan, Fevzi : İş Sözleşmesi Feshedildiği Halde Çalışmaya Devam Eden İşçinin Açtığı İşe İade Davası, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Kasım 2009.

Şahlanan, Fevzi : İş Sözleşmesi İşveren Tarafından Feshini Takiben İşçinin İhbar Süresi İçinde Emeklilik Başvurusunda Bulunması. Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Haziran 2009. 2-5.

Şahlanan, Fevzi : İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2011/380. (Bağımlılık İlişkisi)

Şahlanan, Fevzi : İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma İlkesi. Tekstil İşveren, Ekim 2008, Hukuk Eki 28.

Şahlanan, Fevzi : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.

Şahlanan, Fevzi : İş Yargılaması. İÜHFM, S.1-4. İstanbul 1976.

Şahlanan, Fevzi : İşçi Alacaklarında Kısmi Dava-Belirsiz Alacak Davası, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S.387, Temmuz 2012.

Şahlanan, Fevzi : İşçi Sıfatının Belirlenmesinde Bağımlılık Unsuru, Tekstil İşveren, Mayıs 2005.

Şahlanan, Fevzi : İşçinin Fiziki Yetersizliği Nedeniyle İş Akdinin Feshi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2013/397.

Şahlanan, Fevzi : İşçinin Hem İşe İade, Hem De Kıdem-İhbar Tazminatı Davası Açmış Olması (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Ocak 2006 (Açmış Olması).

Şahlanan, Fevzi : İşçinin Mesleki Yetersizliği Sabit Olmasına Rağmen Çalıştırılabileceği Başka Bir İşe İadesi. Tekstil İşveren, Haziran 2008, Hukuk Eki 24.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davalarına İlişkin Özel Hakem Sözleşmesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Eylül 2009.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davası Açan İşçinin Yargılama Sırasında Ölmesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Mayıs 2010.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davası Açma Hakkını Ortadan Kaldıran Protokolün Geçersizliği, Tekstil İşveren, Haziran 2005.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davası Sürerken İhbar Süresi İçerisinde Yapılan Haklı Nedenle Feshe Karşı Yeni Bir İşe İade Davası Açılması, Tekstil İşveren, Kasım 2006, Hukuk Eki 7.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davası Sürerken İşçinin İşe Başlatılması, Tekstil İşveren, Şubat 2005.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davası Sürerken İşçinin Yeni Bir İşe Girmesi, Tekstil İşveren, Ekim 2006, Hukuk Eki 6. (Yeni Bir İşe Girmesi)

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Davasını Reddeden Mahkeme Kararında Haklı ve Geçerli Neden Kavramlarının Birlikte Kullanılamayacağı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ağustos 2010.

Şahlanan, Fevzi : İşe İade Kararının Uygulanması Durumunda Dört Aylık Çalıştırılmayan Sürenin Kıdem Süresine Eklenmesi, Tekstil İşveren, Nisan 2005.

Şahlanan, Fevzi : İşin Bitimine Bağlı Olarak Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Ocak 2009, 2-5.

Şahlanan, Fevzi : İşkolunun Tespitinde Alt İşverenin İşyeri, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Kasım 2011.

Şahlanan, Fevzi : İşletme İbrazının Yetki İtirazı Davasında Bekletici Mesele Yapılması, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2014/404

Şahlanan, Fevzi : İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Yetkili Mahkeme, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Ekim 2010.

Şahlanan, Fevzi : İşletmeye Dahil Bir İşyeri İçin Yetki Tespiti, Tekstil İşveren, Ağustos 2007, Hukuk Eki 16.

Şahlanan, Fevzi : İşverence Ödenecek Sendika Aidatının Gecikme Faizinin Başlangıcı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/375

Şahlanan, Fevzi : İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları, Tühis, Kasım 2000-Şubat 2001.

Şahlanan, Fevzi : İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçilere Yaptığı Bazı Ödemelerin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırma Açısından Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/23.

Şahlanan, Fevzi : İşyeri Devri İle İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Ocak 2007.

Şahlanan, Fevzi : İşyeri Devri Nedeniyle Oluşan Çalışma Koşullarında Değişiklik, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/401.

Şahlanan, Fevzi : İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29.

Şahlanan, Fevzi : İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Güvencesi, Tekstil İşveren, Eylül-Ekim 2007, Hukuk Eki 17.

Şahlanan, Fevzi : İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih, Tekstil İşveren, Temmuz 2005.

Şahlanan, Fevzi : İşyerinin Devri İle Asıl İşveren-Alt İşveren, Tekstil İşveren, Kasım 2007, Hukuk Eki 18.

Şahlanan, Fevzi : İşyerinin Kapatılması ve İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi. Tekstil İşveren, Mayıs 2008, Hukuk Eki 23 (İşyerinin Kapatılması).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Şahlanan, Fevzi : Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987.

Şahlanan, Fevzi : Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12.

Şahlanan, Fevzi : Kıdem Tazminatında Zamanaşımı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Aralık 1998.

Şahlanan, Fevzi : Kıdem-İhbar Tazminatı Davası ile İşe İade Davasının İlişkisi, Tekstil İşveren, Şubat 2007, Hukuk Eki 10.

Şahlanan, Fevzi : Olumsuz Tespit ve Muvazaalı Alt İşveren İlişkisinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Şubat 2009.

Şahlanan, Fevzi : Projenin Gerçekleştirilmesi Amacıyla İşe Alınan İşçinin Açtığı İşe İade Davası, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2013/393.

Şahlanan, Fevzi : Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Kurulması, Geçerlilik Şartları, Hükümleri ve Sonuçları, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. 11. Toplantı, İstanbul 2008.

Şahlanan, Fevzi : Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Kurulması Geçerlilik Şartları Hükümleri ve Sona Ermesi, MÜHF., Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010.

Şahlanan, Fevzi : Rekabet Yasağının Geçerlilik Koşulları (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Temmuz 2007, Hukuk Ek 15 (Geçerlilik Koşulları).

Şahlanan, Fevzi : Sendika Üyeliğinin Güvencesi (Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması), Legal İHSGHD., 2013/10. (Sendika Üyeliğinin Güvencesi)

Şahlanan, Fevzi : Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi. DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Şahlanan, Fevzi : Sendikalar Hukuku, 2.B., İstanbul 1995.

Şahlanan, Fevzi : Sendikalar Hukukunda 6356 sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013.

Şahlanan, Fevzi : Sendikalarda Yapılan Seçimlerin Sınırlı İptalinin Sonuçları, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/378.

Şahlanan, Fevzi : Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı, Tekstil İşveren, Şubat-Mart 2006.

Şahlanan, Fevzi : Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri İle İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991.

Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi İle Yürürlüğe Girer Ücret Artışından İşçinin Feragat Etmesi, Tekstil İşveren, Nisan 2007, Hukuk Eki 12.

Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/376.

Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Fahiş İhbar Önelleri ve Yargının Müdahalesi, Tekstil İşveren, Aralık 2006, Hukuk Eki 8.

Şahlanan, Fevzi : Türk Hukukunda Alt İşveren, İş Hukuku Dergisi, C.2, S.3, Temmuz- Eylül 1992.

Şahlanan, Fevzi : Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunda Farklı Şirketler Arasında Organik Bağ Bulunması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2011/358.

Şahlanan, Fevzi : Ücretin Gününde Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Borcunu Yerine Getirmeme, Tekstil İşveren, Eylül 2008, Hukuk Eki 27.

Şahlanan, Fevzi : Ücretsiz İzin, Tekstil İşveren, Aralık 2007, Hukuk Eki 19.

Şahlanan, Fevzi : Üç bin Altı yüz Gün ve On Beş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurarak Kıdem Tazminatı Alan İşçinin Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, 2014/405.

Şahlanan, Fevzi : Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Şubat 2010.

Şahlanan, Fevzi : Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Çeşme Semineri Notları, 2003.

Şahlanan, Fevzi : Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu (Aynı Konuda Karar İncelemesi II), Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Eylül 2010.

Şahlanan, Fevzi : Feshin Geçersizliği - İşsizlik Ödeneğinin İadesi, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2012/67.

Şahlanan, Fevzi : Hamilelik Nedeniyle Feshin Geçersizliği ve Ayrımcılık Tazminatı, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Aralık 2013, Hukuk Eki 81. (Hamilelik)

Şahlanan, Fevzi : Hastalık ve Sık Sık Rapor Alma, Tekstil İşveren, Kasım 2008, Hukuk Eki 29.

Şahlanan, Fevzi : İhbar Önelli Verilerek Yapılan Feshin Geçersizliği Sonrası İşe Başlatılmayan İşçiye İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği, Tekstil İşveren Hukuk Eki, 2012/73.

Şahlanan, Fevzi : İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011. (İş Güvencesi)

Şahlanan, Fevzi : İşverenin İşçiyi İşe Başlatma Koşulları, Fesih Tarihindeki Değil, Düzen İlkesi Gereği Başvuru Tarihindeki Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerine Göre Belirlenmelidir, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2009.

Şahlanan, Fevzi : Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Ücret Zammının Art Etkiye Dayanılarak Talep Edilemeyeceği, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2011/374.

Şahlanan, Fevzi : Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, Nisan 2009.

Şahlanan, Fevzi : Tutukluluk Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, Hukuk 74, Ekim 2012. (Tutukluuk)

Şahlanan, Fevzi : Uygulanmakta Olan Grevin Mahkeme Kararı İle Kaldırılması İçin 3/4'ünün Üyelikten Ayrılmış Olması, Tekstil İşveren, Hukuk Eki, Mart 2010.

Şahlanan, Fevzi : Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu, Tekstil İşveren, Ocak 2008, Hukuk Eki 20.

Şakar, Müjdat : Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler, MÜHF., Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010.

Şakar, Müjdat : Son Teşmil Kararları Hakkında Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.4. Ekim- Aralık 1991.

Şakar, Müjdat : İş Hukuku Uygulaması, 10.B., İstanbul 2014.

Şen, Murat / Naneci, Aslı : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15.

Şen, Murat : Hizmet Akdinin Bildirimli Feshinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan (Üst Sınır) Artışı, Kamu-İş, C.7, S.1, 2002.

Şen, Murat : İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları, Kamu-İş, C.6, S.3, 2002.

Şen, Murat : İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.

Şen, Murat : İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri, Kamu-İş, C.6. S.2, 2005.

Şen, Murat : İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/5.

Şen, Murat : Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklarcan Feragat, Tühis, Ağustos 2005 (Feragat).

Şen, Murat : Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık TÜHİS, Mayıs 2005.

Şen, Murat : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011.

Şen, Murat : Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı, Kamu-İş, C.7, S.3. 2004.

Şen, Murat : Geçerli Bir Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması" (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Çerçevesinde), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Şen, Murat : Geçersiz Feshte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.

Şen, Murat : Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi., Haziran 2010.

Şen, Sabahattin : Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, İstanbul 2002.

Şen, Sabahattin : Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, Çalışma ve Toplum, 2006/3.

Şen, Sabahattin : Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Mayıs 2000.

Şen, Murat : Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı, Kamu-İş, C.7, S.3. 2004.

Şengül, Mehmet : İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., 2006/10.

Şimşek, Ayşe Fırat : Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri, Tisk Akademi, 2009/1.

Şua, İbrahim Halil : Fazla Çalışmada İşçinin İspat Hakkının Sınırlandırılması, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91.

Tandoğan, Haluk : Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Taşdemir, Yasemin : Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, İstanbul 2019.

Taşkent, Savaş : Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Prof.Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010. (Mevsimlik Bir İşte)

Taşkent, Savaş : Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFD Özel Sayısı, C.74, 2016.

Taşkent, Savaş / Kurt, Dilek : Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş, 2013/1.

Taşkent, Savaş /Kabakçı, Mahmut: Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/16.

Taşkent, Savaş : Alt İşveren, Legal İHSGHD., 2004/2.

Taşkent, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Taşkent, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde "Esaslı Neden" Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.

Taşkent, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal İHSGHD., 2006/9.

Taşkent, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9.

Taşkent, Savaş : Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006.

Taşkent, Savaş : İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/3.

Taşkent, Savaş : İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi, Kamu-İş, 2011/4.

Taşkent, Savaş : İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Seminer Notları, Çeşme 2003.

Taşkent, Savaş : İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1982 (Yönetim Hakkı).

Taşkent, Savaş : İşyeri Sendika Temsilciliği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara 1993. (Sendika Temsilciliği)

Taşkent, Savaş : Mevsim ve Kampanya İşleri, İBD., Kasım-Aralık 1976.

Taşkent, Savaş : Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Çalışma ve Toplum, 2010/3.

Taşkent, Savaş : Muvazzaf Askerlikte Geçen Sürenin Kıdem Tazminatında Dikkate Alınması, İHU. İş K.md.14, No.42.

Taşkent, Savaş : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000.

Taşkent, Savaş : Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, Istanbul 1989.

Taşkent, Savaş : Toplu İş Sözleşmesinin Bağlayıcılığı- Disiplin Kurulu Kararı- Haksız Fesih (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz-Eylül 1991.

Taşkent, Savaş : Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, Tühis, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Taşkent, Savaş : Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Taşkent, Savaş : İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991.

Taşkent, Savaş : İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara 2002.

Taşkent, Savaş : İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006.

Taşkent, Savaş : Otuz İşçi Ölçütü ve Yurtdışında Bağlantılı İşyeri Sorunu, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Taşkent, Savaş/Kurt, Dilek : Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2014/1.

Taşkın Baskan, Esra : 2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II. Istanbul 2011.

Taşyürek, Selda : Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı İle İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu, Çalışma ve Toplum, 2013/3.

Tekinay, Selahattin S./Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7.B., Istanbul 1993.

Tekinay, Selâhattin Sulhi : Medeni Hukuku Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, 6. B., İstanbul 1992.

Temir, Arif : Kısa Çalışma- Kısa Çalışma Ödeneği ve Telafi Çalışması, Yaklaşım Dergisi, S.130, Ekim 2003.

Tezcan, Durmuş/Erdem, Mustafa/Önok, Murat : Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 5.Bask., Ankara 2007.

Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, 2008.

Tolu, Hazal : İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017.

Topçu, Umut : Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Ankara 2012.

Topçuoğlu, İlyas : 4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Ankara 2009.

Tozoğlu, Selin : İşyerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma, Konya 2018.

Tuğ, Adnan : Sendikalar Hukuku, 2.B. Ankara 1992.

Tuğ, Adnan : Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi. Ankara 1998.

Tuğ, Adnan/Başbuğ, Aydın : İş Güvencesiz İş Hukuku, Ankara 1992.

Tulukçu, N. Binnur : İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2017/131.

Tulukçu, N. Binnur : İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade, Ankara 2017.

Tulukçu, N. Binnur : İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, MÜHFAD. Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan. İstanbul 2014.

Tulukçu, N. Binnur : Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/91.

Tulukçu, N. Binnur : İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya 1992.

Tulukçu, N. Binnur : Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Doğum Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.1, İstanbul 2001.

Tulukçu, N. Binnur : Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları, GSÜHFD., Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002.

Tulukçu, N. Binnur : Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, 93.

Tulukçu, N. Binnur : Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011.

Tulukçu, N. Binnur : İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012. (Dinlenme Hakkı)

Tulukçu, N. Binnur : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara 2000. (Gebe ve Anne)

Tulukçu, N. Binnur : Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleriyle İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/6.

Tulukçu, N. Binnur : Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma ve Kısa çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi, Terazi, C.9, S.91, Mart 2014.

Tuncay, A. Can : İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu İHU, 1982/1, SSK. 11 (no.2).

Tuncay, A. Can : İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2003 Yılı Toplantısı: 2. Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003. (İş Sözleşmesinin Türleri)

Tuncay, A. Can : Rekabet Yasağının Geçerlilik Şartları (Bir Yargıtay Kararı Üzerine), Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, C.1, İKÜHFD., Özel Sayı, C.15, S.1. Ock 2016.

Tuncay, A. Can : İşten Çıkarılan İşçinin Boşta Geçirdiği Süreye İlişkin Tazminat İsteği (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991 (İşten Çıkarılan İşçinin).

Tuncay, A. Can : Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi (Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu-Alt İşveren İşçilerinin Toplu Sözleşmesinden Yararlanmaları), Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri (16-19 Mayıs 1991) Ankara 1991.

Tuncay, A. Can : Azınlığın Sendika Genel Kurulunu Olağanüstü Toplantıya Çağırma Hakkı Sınırsız Mıdır?, Prof.Dr.Metin Kutal'a Armağan, İstanbul 1998.

Tuncay, A. Can : Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi, Mercek, Temmuz 2005.

Tuncay, A. Can : Eşit Davranma ve Eşitlik İlkesi, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2007 (Eşit Davranma).

Tuncay, A. Can : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Tuncay, A. Can : İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren, Ocak 2003 (İş Güvencesi).

Tuncay, A. Can : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982. (Eşit Davranma İlkesi)

Tuncay, A. Can : İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı. Temsil ve Veka'ete İlişkin Sorunlar Sempozyumu (14-16 Haziran 1976), İstanbul 1977.

Tuncay, A. Can : İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, Mercek, 2003 (Ödünç İş İlişkisi).

Tuncay, A. Can : İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi, İstanbul 1975.

Tuncay, A. Can : İşe Iadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6.

Tuncay, A. Can : İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka Bir İşkolunda Bulunan İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi (Danıştay İdari Dava Daireler Genel Kurulu, YD. İtiraz No:1992/8), Çimento İşveren, Mayıs 1992.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi (İstanbul 2. İş Mahkemesi, 16.7.1991, 763/339), Çimento İşveren, Ocak 1992.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi (Y9HD., 1.3.1988, 2266/2288), Çimento İşveren, Eylül 1988.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi (Y9HD., 13.7.1987, 7421/7183), Çimento İşveren, Mart 1989.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi (Y9HD., 16.2.1991, 11218/2414), Çimento İşveren, Mart 1992.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi (Y9HD., 5.7.1988, 7767/7313), Çimento İşveren, Mayıs 1989.

Tuncay, A. Can : Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Ocak 1995.

Tuncay, A. Can : Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren, Ocak 1987 (Grup Toplu İş Sözleşmeleri).

Tuncay, A. Can : Telekomünikasyon Alanında İşletme Gerekleriyle İşe Son Verme, Legal IHSGHD., 2006/10.

Tuncay, A. Can : Toplu İş İlişkileri Açışından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkn Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006 (Yargıtay'ın 2004).

Tuncay, A. Can : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukukunda Sorunlar ve Gelişmeler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Forumu, Istanbul 2014.

Tuncay, A. Can : Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., 2005/5.

Tuncay, A. Can : Birden Fazla Tazminatın Kapsamına Giren Bir Eylemde Hangi Tazminata Hükmedilecektir?, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Tuncay, A. Can : Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011.

Tuncay, A. Can : Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri, Mercek, Temmuz 1999.

Tuncay, A. Can : Dirlik (Barışı Koruma) Borcu Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.33, 2015/1.

Tuncay, A. Can : İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof.Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C.2, Istanbul 2001 (Sadakat).

Tuncay, A. Can : Toplu İş İlişkileri Bakımından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Tebliği, Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Ankara 2011.

Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu: Toplu İş Hukuku, 6.B., İstanbul 2017.

Tuncay, A.Can : Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Ankara 1995. (Çalışma Süreleri)

Tunçomağ, Kenan : İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991 (İşyerinin Devri).

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9.B., İstanbul 2018.

Tutucu, Aslı/Odaman, Serkan : İş Kanunu 15. Madde Uyarınca İşyerini Terkeden İşçiyi Çalıştıran Yeni İşverenin Sorumluluğunun Koşulları ve Hukuki Niteliği, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001.

Tüysüzoğlu, İlkay : 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Ankara 2015.

Uçakhan, S. Güleç : Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 3.B., Ankara 1994.

Uçum, Mehmet : Emeklilik Başvurusunun İşe İade Davasına ve Sonuçlarına Etkisi, Legal YKİ, 2006/1.

Uçum, Mehmet : İşe İade Sonunda Dört Aylık Ücret ve Diğer Hakların Ödenmemesinde İşçinin İşe Başvurusunun Yeterli Olup Olmadığı, Legal YKİ, 2008/7.

Uçum, Mehmet : İşe İadede İşverenin Çağrısına Rağmen İşe Başlamamanın Hukuki Sonuçları, LEGAL YKI, 2006/2.

Uçum, Mehmet : İşe İade Taleplerinde Dava Açma Süresinin Başlangıcına İlişkin Sorunlar, Legal İHSGHD., 2004/4.

Uğur, Aynaz : Belirsiz Alacak Davası (HMK.107) ve Temel İşçilik Alacakları Bakımından İncelenmesi, FSM İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, S.3, 2014.

Ulucan, Devrim : Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Ulucan, Devrim : Feshin Geçerlilik Denetiminde Ekonomik ve Teknolojik Nedenler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Istanbul 2010.

Ulucan, Devrim : 4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Sebep Kavramı, GS. Üniversitesi-İstanbul Barosu İş Güvencesi Semineri, İstanbul 2003.

Ulucan, Devrim : 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesinin Türleri, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Serdikası, Yeni İş Yasası Çeşme Seminer Notları, 2003 (Sözleşme Türleri).

Ulucan, Devrim : AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Mercek, Temmuz 2003.

Ulucan, Devrim : Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi, Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları, Derleyen: M. Rehbinder/ M. Ekonomi, Istanbul 1979.

Ulucan, Devrim : Boşta Geçen Sürenin Ücreti, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004.

Ulucan, Devrim : Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi ile İlgili Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/7.

Ulucan, Devrim : İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı, Legal İHSGHD., 2007/14.

Ulucan, Devrim : İş Güvencesi, 2.B., İstanbul 2005 (İş Güvencesi).

Ulucan, Devrim : İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İş Hukuku, C.2, S.2, Nisan-Haziran 1992.

Ulucan, Devrim : İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Üçüncü Yılında İş Yasası, Genel Görüşme, Toprak İşveren, 2006.

Ulucan, Devrim : İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan "30. Yıl Armağanı", İstanbul 2006 (İşyeri Devri).

Ulucan, Devrim : İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14.

Ulucan, Devrim : Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., 2007/3.

Ulucan, Devrim : Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, Istanbul 1988.

Ulucan, Devrim : Bireysel İş Hukuku, 5.B., İstanbul 20014.

Ulucan, Devrim : Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum, 2013/4.

Ulucan, Devrim : Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005.

Ulucan, Devrim : Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, GS. Üniversitesi-Istanbul Barosu Sempozyumu, İstanbul 1999.

Ulucan, Devrim : Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000. (Eşitlik İlkesi)

Ulucan, Devrim/Nazlı, Seçkin: İşçinin İstifası, Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçme, Kıdem ve İhbar Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2007/1.

Ulukapı, Ömer : Medeni Usul Hukuku, 2.B., Konya 2014.

Ulusan, İlhan : Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

Ulusoy, Mesut : Telafi Çalışması Üzerine Bir Düşünce, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28.

Ulusoy, Mesut : TİS Düzeni İçinde Bireysel Feragat Üzerine Post Modern Bir Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Ulusoy, Mesut : TİS Hükümlerine Uygun Bir Fesih İşleminin Gerçekleştirilememesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Umdu, Ersin : Torba Kanundaki Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği İle İlgili Değişiklikler ve Yenilikler, Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan 2011/104.

Urcan, Gülümden : 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre, Prof.Dr.Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD., Özel Sayı, İzmir 2013.

Urhanoğlu Cengiz, İştar : İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Usta, Osman : İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998.

Usan, M. Fatih : Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşıması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/21.

Usan, Fatih : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalıştırma, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

Usan, M. Fatih : 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, DEÜHFD., Prof.Dr.Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007.

Usan, M. Fatih / Kaya, Cemil : Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulu'nun Grev Ertelemesi, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.II. İstanbul 2011.

Usan, M. Fatih : Asıl İşveren Alt İşverenin Sosyal Sigortaar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu, Kamu-İş, C.7, S.1, 2002.

Usan, M. Fatih : Çıraklık Sözleşmesi, Kıdem Tazminatı, SÜHFD., C.7, S.1-2, Konya 1999.

Usan, M. Fatih : Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994.

Usan, M. Fatih : Eski İşçinin Sır Saklama Borcu (Karşılaşırmalı Bir İnceleme), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1.

Usan, M. Fatih : İş Hukukunda İşçinin Sır Saklaması, Ankara 2003 (İş Sırrı).

Usan, M. Fatih : İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Mercek, Nisan 2005.

Usan, M. Fatih : İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İHSGHD., 2005/8.

Usan, M. Fatih : İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İHSGHD., 2005/8.

Usan, M. Fatih : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.

Usan, M. Fatih : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2006.

Usan, M. Fatih : İşçinin Kendisinin İşi İle İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum Mudur?, Çalışma ve Toplum, 2008/2.

Usan, M. Fatih : Kıdem Tazminatı Açısından Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetler Birleştirilirken Bir Yıldan Az Olan Süreler De Dikkate Alınabilir Mi?, Legal YKİ, 2007/4.

Usan, M. Fatih : Mirasçıların Alacakları Kıdem Tazminatında Borçlanılan Askerlik Süresi Dikkate Alınabilir Mi?, Prof.Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.

Usan, M. Fatih : Teşmil Edilen Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi Var Mıdır?, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Usan, M. Fatih : Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Kamu-İş, Temmuz 1994 (Yetki).

Usan, M. Fatih : Yargıtay Kararları Işığında İş Kanunu Açısından Tarım İşçileri, Kamu-İş 2003/2.

Usan, M. Fatih : Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, C. 10, S. 1, 2008 (İşe İade).

Usan, M. Fatih/Aygül, Musa : İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tespitinde Türkiye'de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir Mi?, Legal YKİ, 2007/3.

Uygur, Turgut : Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C.1, Ankara 1990.

Uysal İbat, Esra : Feshin Geçersizliği ve İşçilik Alacakları, İstanbul 2018.

Uyumaz, Alper/Güngör, Fatma: Rödovans Sözleşmesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIX, 2015.

Uzun, Bekir : Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/2.

Uzun, Bekir : Yeni İş Yasası Seminerı, İTO Yayınları, İstanbul 2004.

Ünal, Canan : İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, Istanbul 2018. (Yaş Ayrımcılığı)

Ünal, Canan : İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38.

Ünal, Canan : Yaş Ayrımcılığı Yasağı Kapsamında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaş ve Emekliliğin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editör: Kübra Doğan Yenisey/Seda Erçüneş Emrağ, Istanbul 2017.

Ünal, Canan : Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD. 2013/37.

Ünlü, Vahap : İşverenin Davetine Rağmen İşçinin İşe Başlamaktan Vazgeçmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Ünlütepe, Mustafa : Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları, Legal İHSGHD., 2011/32.

Ünsal, Engin : 6356 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Sendikalar Kanunu'nda Yetki ve Ehliyet Sorunu, Legal İSGHD., 2017/55.

Ünsal, Engin : 4857 Sayılı Yasaya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal IHSGHD., S.6. 2006.

Ürcan, Gülümden : 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre, DEÜHFD., Prof.Dr.M. Polat Soyer'e Armağan, İzmir 2014.

Weber, Ralph/Erbaş, C. Gökhan: Türk Hukukunda Değişiklik Feshi, Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, C.1, İstanbul 2010.

Yamakoğlu, Efe/Karaçöp, Eda: İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları, MÜHFAD, Prof.Dr.Alı Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.

Yaman, Rabiye : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda "Grup Toplu İş Sözleşmesi", Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2014/9.

Yavaş, Murat : İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1.

Yavuz, Arif : Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara 1995.

Yavuz, Cevdet : Türk Hukukunda Kadının Çalışma Hakkı İle İlgili Düzenlemeler, Argumentum Aylık Hukuk Dergisi, Y.2, S 15, Ekim 1991.

Yıldırım, Abdulkerim : Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş 3. B., Ankara 2015.

Yıldırımoğlu, Hakan : İşyerinin Kapatılması ve Yasa Dışı Lokavt Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6.

Yıldız, Gaye Burcu : İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit İşlem Yapma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı, MÜHFAD., Prof.Dr.Ali Güzel'e Armağan, Istanbul 2010. (Eşit İşlem Yapma)

Yıldız, Gaye Burcu : İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018/39.

Yıldız, Gaye Burcu : İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.

Yıldız, Gaye Burcu : Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD. 2010/25.

Yıldız, Gaye Burcu : Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/20.

Yıldız, Gaye Burcu : İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, Legal İHSGHD., 2006/11. (Otuz İşçi)

Yıldız, Gaye Burcu : İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara2014.

Yıldız, Gaye Burcu : Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumlarına Dayalı Ayrımcılık Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/10.

Yıldız, Gaye Burcu : Güvence Esnekliği ve 4857 Sayılı İş Kanunu, Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan I, Istanbul 2011.

Yıldız, Gaye Burcu : İşverenin Eşit İşlem Borcu, Ankara 2008.

Yıldız, Gaye Burcu : Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD. 2010/25.

Yılmaz, Alper : Yargıtay Kararları Işığı Altında İş Sözleşmesinin Toplu Eylem Nedeniyle Feshi, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 2018/147.

Yılmaz, Ejder : Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden Müfettiş Raporuna Karşı İtiraz Davası, Çimento İşveren, 2009/1.

Yılmaz, Ejder : İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilme İhtiyacı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8.

Yılmaz, Ejder : İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/13.

Yılmaz, Ejder : İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4.

Yılmaz, Gökhan : Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Yılmaz, Halil : İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi, Legal İHSGHD., 2009/23.

Yılmaz, Halil : Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012.

Yiğit, Yusuf : İş Sözleşmesinin Devri, Ankara 2014.

Yiğit, Yusuf : İşverenin Toplu İşten Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, TİSK Akademi, 2010/II.

Yiğit, Yusuf : İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof.Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

Yorulmaz, Çiğdem : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2010/1.

Yuvalı, Ertuğrul : İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara 2012.

Yuvalı, Ertuğrul : İş Hukukunda Zorunlu Neden ve Zorlayıcı Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, 2013/2.

Yuvalı, Ertuğrul : Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık Yasağı, Tühis, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013.

Yuvalı, Ertuğrul/Güleşçi, Yusuf: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı, Legal IHSGHD.,2013/38.

Yücel Bodur, Mehtap : Mevsimlik İş Sözleşmeleri İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları, İş ve Hayat, 2015/1.

Yücel, Müjgan : İş Güvencesi Kapsamında "Özel Hakem Şartı", Legal İHSGHD., 2004/4.

Yücel, Yeliz : 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Hukukunda Arabuluculuğa Başvurulmasının Dava Şartı Olarak Düzenlenmesi Üzerine Bir İnceleme, Legal İSGHD., 2018/60.

Yürekli, Sabahattin : Yeni İşverenin Sorumluluğu ve Cezai Şart, Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, Cilt II. Istanbul 2001, 1090; A Eda Manav, İş Kanunu M. 23 Anlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu, Prof.Dr. Turgut Akıntürk'e Armağan, İstanbul 2008.

Yürekli, Sabahattin : İşverenin Askerden Dönen İşçiyi İşe Alma Yükümlülüğü, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000.

Yürekli, Sabahattin : İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler, Legal İHSGHD., 2007/13.

Yürekli, Sabahattin : İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, Istanbul 2004 (Güvencesi).

Yürekli, Sabahattin : İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Sözleşmesine Etkisi ve Sonuçları, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, Istanbul 2011.

Yürekli, Sabahattin : Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011.

Zararsız, M. Emin : Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi, Çimento İşveren, Mayıs 1991.

Zeytinoğlu, Emin : Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, Nisan 2004.