Deniz BAYEREN

THEMIS
İŞ HUKUKU

SEÇKİN | Hukuk
Ankara 2020

Önsöz

17/10/2019 tarihinde 7188 sayılı Kanunla "adli yargı hakim ve savcı adaylığı" yazılı sınavına "iş hukuku" konusu eklenmiştir. 29/12/2019 tarihindeki adli yargı hakim ve savcı adaylığı sınavında da iş hukukuna ilişkin 5 soru sorulmuştur.

Sınavlara hazırlık sürecinde güncel ve güvenilir kaynaklardan konuya çalışmak ve konuyu öğrenmek oldukça önemlidir. Bu kitap sınavlara hazırlanan sizlerin, sınavda iş hukukuna ilişkin gelebilecek neredeyse tüm soruları çözebilmeniz için hazırlanmıştır. Değişen sınav sistemine uygun olarak kitapta, iş hukukuna ilişkin mevzuatta yer alan tüm bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca öğretide genel kabul gören görüşlerden ve süreklilik kazanmış yargı kararlarından seçilmiş bilgiler de kitapta yer almaktadır. Bu bilgilerin daha rahat öğrenilebilmesi için kitapta örnekler, notlar ve tablolar hazırlanmıştır.

Bu kitabın tashihinde emeği geçen ağabeyim Murat BAYEREN'e, can dostlarım Begüm GÜLKIRAN ve Kemal AKAN'a, sayfa tasarımını yapan Emre KIZMAZ'a, kapak tasarımını yapan Yiğit Can AYDIN'a, editör Barış ALTINSOY'a, baskıyı gerçekleştiren Seçkin Yayıncılık A.Ş. ve Koray SEÇKİN'e, THEMİS ailesine ve nihayet bu süreçte desteğini hiç esirgemeyen ve bu kitabın ortaya çıkmasında büyük emeği olan İsmail ERCAN'a teşekkürü borç bilirim.

Deniz BAYEREN

NOT: Kitapla ilgili her türlü öneri veya eleştirilerinizi "dbayeren@gmail.com" e-posta adresine gönderebilirsiniz.

İçindekiler

Önsöz V
Kısaltmalar XXIII

Birinci Kısım
GENEL BİLGİLER

Birinci Bölüm: İŞ HUKUKUNA GİRİŞ 3
I. GENEL BİLGİLER 3
A. Tanımı ve Kapsamı 3
B. Bölümleri 4
1. Bireysel İş Hukuku 4
2. Toplu İş Hukuku 4
II. İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ 4
A. Cumhuriyet Dönemi Öncesi 4
B. Cumhuriyet Dönemi Sonrası 4
III. İŞÇİNİN KORUNMASI VE İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ 5
IV. İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI 7
A. Genel Kaynaklar 7
1. Anayasa 7
2. Kanunlar 7
3. Uluslararası Sözleşmeler 8
4. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri 8
5. Yönetmelikler 8
6. Yargı Kararları ve Bilimsel Görüşler 9
B. Özel Kaynaklar 9
1. İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi 9
2. İşyeri İç Yönetmeliği 9
3. İşyeri Uygulaması 10
4. İşverenin Talimatları 11

İkinci Bölüm: İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI 13
I. İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI 13
A. İş Kanunu Kapsamındaki İşler 13
B. İş Kanunu Kapsamı Dışındaki İşler 13
1. Deniz Taşıma İşleri 13
2. Hava Taşıma İşleri 13
3. 50'den (50 Dahil) Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşleri 14

4. Aile Üyelerince Evlerde Yapılan El Sanatları İşleri 14
5. Ev Hizmetleri 15
6. Çıraklar 15
7. Sporcular 15
8. Rehabilite Edilenler 15
9. Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na göre 3 Kişinin Çalıştığı Yerler 16
C. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşleri 16
II. DENİZ İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI 19
III. BASIN İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI 19
IV. TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN KAPSAMI 20

Üçüncü Bölüm: İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI 21

I. İŞÇİ 21
A. Tanımı 21
B. Unsurları 21
1. Bir İş Sözleşmesine Dayanarak Çalışma 21
2. Gerçek Kişi Olma 21
C. İşçi Benzeri Kişiler 22
1. Çırak 22
2. Stajyer 23
II. İŞVEREN 23
III. ALT İŞVEREN 24
A. Genel Olarak 24
B. Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulma Koşulları 24
1. Birden Fazla İşverenin Bulunması 24
2. Alt İşverene Verilen İşin Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Olması 25
3. Yapılan İşin Yardımcı İş veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren Bir İş Olması 25
4. Alt İşveren İşçilerinin Yalnızca Asıl İşverenin İşyerinde Çalıştırılması 26
5. İşyerinde Asıl İşverenin İşçilerinin de Bulunması 26
6. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması 26
C. Alt İşverenlikte Sorumluluk 26
D. Alt İşveren - Asıl İşveren İlişkisinin Sınırlandırmaları - Muvazaa ve Bunlara Aykırılığın Yaptırımı 27
E. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Bildirimi 28

IV. İŞVEREN VEKİLİ 29
A. Tanımı 29
B. Unsurları 29
1. İşveren Adına Hareket Etmek 29
2. İş, işyeri veya İşletmenin Yönetiminde Görev Almak 29
V. İŞYERİ 30
A. Tanımı ve Kapsamı 30
B. İşyeri ve İşletme Ayrımı 31
C. İşyerinin Kurulması 32
D. İşyerinin Bildirimi 32
E. İşyerinin Devri 33
F. İşyerinin Kapatılması 34

İkinci Kısım
BİREYSEL İŞ HUKUKU

Birinci Bölüm: İŞ SÖZLEŞMESİ 37

Birinci Kesim: GENEL BİLGİLER 37

I. TANIMI 37
II. UNSURLARI 37
A. Bir İşin Görülmesi 37
B. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi 38
C. İşin Bağımlı Olarak Görülmesi 38
III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ 38
A. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması 38
B. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması 39
C. Karşılıklı Borç Yüklemesi 39
D. Sürekli Borç İlişkisi Olması 39
IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ 39
A. Sürekli - Süreksiz İş Sözleşmeleri 39
B. Belirli Süreli - Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri 40
C. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri 42
D. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri 43
E. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri 46
F. Uzaktan Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri 47
1. Tele Çalışma 47
2. Evde Çalışma 47
3. Ortak Hükümler 48

G. Takım Sözleşmesi İle Oluşturulan İş Sözleşmeleri 48
H. Mevsimlik İş Sözleşmesi 49
İ. Pazarlamacılık Sözleşmesi 50
J. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi 50
1. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Mesleki Anlamda) Geçici İş İlişkisi 50
a. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek Haller 51
b. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulacak Geçici İş İlişkisinin Süresi 53
c. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurma Yasakları 53
d. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulacak Geçici İş İlişkisinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri 54
2. Holding Bünyesi İçinde ya da Grup İçi Şirketler Arasında Kurulan (Mesleki Olmayan Anlamda) Geçici İş İlişkisi 55

İkinci Kesim: İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI VE GEÇERSİZLİĞİ 57

I. TARAF EHLİYETİ 57
II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ 57
III. İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI 58
A. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü 58
B. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğünün Sınırları 58
1. İş Sözleşmesi Yapma Yasakları 59
a. Yaş Küçüklüğü 59
b. Cinsiyet 60
c. Sağlık Durumu 60
d. Yabancılık 60
2. İş Sözleşmesi Yapma Zorunlulukları 61
a. Engelli ve Eski Hükümlü veya Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu Nedeniyle Bazı Kişilerin İşe Alınması 61
b. Toplu Olarak İşten Çıkarılanların Yeniden İşe Alınması 62
c. Maluliyet Nedeniyle İşten Ayrılanların Yeniden İşe Alınması 62
d. Askerlik veya Kanuni Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılanların Yeniden İşe Alınması 63
e. Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarılan Gazetecilerin Yeniden İşe Alınması 63
f. İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle Belirli Nitelikteki Kişilerin İşe Alınması 64
IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ 64
A. İş Sözleşmesinin Kesin Hükümsüzlüğü 64
B. İş Sözleşmesinin İptali 65

V. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI 65
A. İş Sözleşmesinin Geçici Askerlik veya Kanundan Doğan Çalışma Nedeniyle Askıya Alınması 66
B. İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Askıya Alınması 66
C. İş Sözleşmesinin Zorlayıcı Nedenlerle Askıya Alınması 67
D. İş Sözleşmesinin Gözaltı veya Tutukluluk Nedeniyle Askıya Alınması 67
E. İş Sözleşmesinin İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Nedeniyle Askıya Alınması 67
F. İş Sözleşmesinin Kanuni Grev ve Lokavt Nedeniyle Askıya Alınması 67
G. İş Sözleşmesinin İzinler Nedeniyle Askıya Alınması 67
VI. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ 68

Üçüncü Kesim: İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR 69

I. İŞÇİNİN BORÇLARI 69
A. İş Görme Borcu 69
B. İşverenin Düzenleme ve Talimatlarına Uyma Borcu 70
C. Özen ve Sadakat Borcu 70
D. Rekabet Etmeme Borcu 71
II. İŞVERENİN BORÇLARI 73
A. İşçiyi Gözetme Borcu 73
B. Eşit Davranma Borcu 74
C. Ücret Ödeme Borcu 76
1. Ücret Çeşitleri 77
a. Asıl Ücret 77
b. Ücret Ekleri 77
c. Zamana Göre Ücret 79
d. Verime Göre Ücret 80
e. Yüzde Usulü Ücret 80
2. Ücretin Belirlenmesi 81
3. Ücretin Ödenmesi 83
a. Ücretin Ödenme Şekli 83
b. Ücretin Ödenme Yeri 83
c. Ücretin Ödenme Zamanı 84
d. Ücretin Belgelendirilmesi 84
e. Ücret Alacaklarında Zamanaşımı 85
4. Ücretin Ödenmemesi 85
5. Ücretin Korunması 86
a. Ücretin Haczi, Devri ve Rehni 86
b. Ücretin Takası 86

c. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi 86
d. Ücret Alacağı Önceliği 87
e. Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hak Edişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü 87
f. Ücretten İndirim Yapılamaması 88
6. Ücret Kesme Cezası 88

Dördüncü Kesim: İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ 89

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERMESİ 89
A. Tarafların Anlaşması (İkale) 89
B. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Sürenin Bitmesi 89
C. Ölüm 90
1. İşçinin Ölümü 90
2. İşverenin Ölümü 90
II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH NEDENİYLE SONA ERMESİ 90
A. Süreli Fesih 91
1. Koşulları 91
a. Sözleşme Belirsiz Süreleri Olmalıdır 91
b. Fesih Bildiriminde Bulunulmalıdır 92
2. Bildirim Süreleri 92
3. Hüküm ve Sonuçları 93
a. Yeni İş Arama İzni 93
b. Bildirim Sürelerine Ait Ücretin Peşin Olarak Ödenmesi 94
4. Usulsüz Fesih 95
5. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması 95
B. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi 96
1. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları 97
a. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması ve Sözleşmenin İşverence Feshedilmesi 97
b. İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na Tabi Olunması 98
c. İşyerinde Belirli Sayının Üstünde İşçi Çalışması 98
d. İşçinin Belirli Bir Kıdeme Sahip Olması 99
e. İşçinin Kanun'da Belirtilen Konumdaki İşveren Vekili Olmaması 99
2. Feshin Geçerli Nedene Dayanması 100
a. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Nedenler 100
b. İşçinin Davranışından Kaynaklanan Nedenler 101
c. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler 101
d. Geçerli Fesih Hakkı Oluşturmayan Nedenler 102
3. Sözleşmenin Feshinde Usul 102
a. Fesih Bildiriminin Yazılı olarak Yapılması 102

b. Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Bir Şekilde Belirtilmesi 102
c. İşçinin Savunmasının Alınması 103
d. Feshin Yapılma Süresi 103
4. Feshe İtiraz 103
5. Geçerli Fesih ve Sonuçları 105
6. Geçersiz Fesih ve Sonuçları 106
C. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi 108
D. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle (Bildirimsiz - Derhal) Sona Ermesi 108
1. Genel Olarak 108
2. İşçi Açısından Haklı Fesih Nedenleri 109
a. Sağlık Nedenleri 109
b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri 110
c. Zorlayıcı Nedenler 112
3. İşveren Açısından Haklı Fesih Nedenleri 112
a. Sağlık Nedenleri 112
b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri 113
c. Zorlayıcı Nedenler 115
d. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması 116
4. Haklı Fesih Hakkının Kullanılması 118
a. Usulü 118
b. Süresi 119
5. Haklı Feshin Sonuçları 119
6. Haksız Fesih ve Sonuçları 120
a. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi 120
b. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi 120
III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR 121
A. Toplu İşçi Çıkarma 121
B. Askerlik veya Kanundan Doğan Çalışma Ödevi Nedeniyle Ayrılma 122
C. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik 123
IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI 124
A. Çalışma Belgesi Verilmesi 124
B. İbraname 124
1. İbra Sözleşmesi 124
2. İbranamenin Geçerlilik Koşulları 124
C. Yeni İşverenin Sorumluluğu 125
D. Kıdem Tazminatı 125
1. Genel Olarak 125

2. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları 126
a. Kıdem Koşulu 126
b. İş Sözleşmesinin Kanun'da Öngörülen Nedenlerden Biri ile Sona Ermesi 128
3. Kıdem Tazminatının Miktarı 130
4. Kıdem tazminatı Alacaklarında Zamanaşımı ve Faiz 130

Beşinci Kesim: İŞİN DÜZENLENMESİ 133

I. ÇALIŞMA SÜRELERİ 133
A. Normal Çalışma Süresi 133
B. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar 135
C. Gece Çalışması 135
D. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma 136
E. Postalar Halinde Çalışma 137
F. Telafi Çalışması 137
G. Kısa Çalışma 138
H. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma 139
1. Fazla Çalışma Türleri 140
a. Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma 140
b. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma 141
c. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma 141
2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları 141
3. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı 142
4. Fazla Çalışmanın İspatı 143
II. Dinlenme Süreleri 144
A. Ara Dinlenmesi 144
B. Hafta Tatili 144
1. Hafta Tatiline Hak Kazanma 144
2. Hafta tatili Ücreti 145
C. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller 146
D. Analık İzinleri 147
E. Mazeret İzinleri 148
F. Yıllık Ücretli İzin 149
1. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulu 149
2. Yıllık Ücretli İzin Süreleri 150
3. Yıllık Ücretli İznin Kullandırılması 151
4. Yıllık İzin Ücreti 152

İkinci Bölüm: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 155

I. GENEL OLARAK 155
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER 156
A. İşverenin Yükümlülükleri 156
1. Önlem Alma ve Denetim Yapma Yükümlülüğü 156
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü 158
a. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu 158
b. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri 159
c. İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Uzmanları ve Diğer Sağlık Personeli 160
d. Çalışan Temsilcileri 162
3. Çalışanlara Bilgilendirme Yapma ve Eğitim Verme Yükümlülüğü 163
4. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü 164
5. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü 165
6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt Altına Alma ve Bildirme Yükümlülüğü 166
B. Çalışanın Yükümlülükleri 166
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN SONUÇLARI 167
A. İşveren Açısından 167
1. Çalışana Tazminat Ödeme 167
2. Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 167
3. Çalışanın İş Sözleşmesini Fesih Hakkı 168
4. İşin Durdurulması 168
5. Kamu İhalesinden Yasaklanma 169
B. Çalışan Açısından 169
1. İşverene Tazminat Ödeme 169
2. İşverenin İş Sözleşmesini Feshi Hakkı 169
IV. İŞ DENETİMİ VE KAMUSAL YAPTIRIMLAR 170
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezaları 171
B. İş Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezaları 174
C. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezaları 176

Üçüncü Kısım
TOPLU İŞ HUKUKU

Birinci Bölüm: GENEL BİLGİLER 181

I. GENEL OLARAK 181
II. İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARI KAVRAMI 181
A. Kuruluş Kavramı 181
B. Sendika Kavramı ve Unsurları 181
1. Tanımı 181
2. Unsurları 182
a. Ortak Amaç 182
b. Serbestçe Kurulabilme 182
c. Bağımsızlık 182
d. Özel Hukuk Tüzel Kişisi Olma 182
e. Cumhuriyetin Temel Niteliklerini ve Demokratik Esaslara Uygun Faaliyet Yürütme 182
C. Konfederasyon Kavramı 183

İkinci Bölüm: SENDİKALAR HUKUKU 185

Birinci Kesim: SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN KURULMASI VE İŞLEYİŞİ 185

I. SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN KURULMASI 185
A. İşkoluna Göre Sendikalaşma 185
1. İşkolunun Tespiti 185
2. İşkolunun Tespitine İtiraz 187
B. Kuruluş Şartları 187
1. Kuruculara İlişkin Şartlar 187
a. İşçi Sendikalarının Kurucularına İlişkin Şartlar 187
b. İşveren Sendikalarının Kurucularına İlişkin Şartlar 188
c. Kurucu Sayısı 188
2. Kuruluş Tüzüğünün Hazırlanması ve İlgili Makama Tevdii 188
a. Kuruluşların Tüzüğü 188
b. Tüzüğün İlgili Makama Tevdii 189
II. KURULUŞLARIN BİRLEŞMESİ VE KATILMASI 190
III. KURULUŞLARIN ZORUNLU ORGANLARI 190
A. Genel Kurul 190
1. Oluşumu 190
2. Görev ve Yetkileri 191
3. Toplanması 193
a. İlk Genel Kurul 193

b. Olağan Genel Kurul 193
c. Olağanüstü Genel Kurul 194
4. Toplantı ve Karar Yeter Sayıları 194
5. Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar 195
6. Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerin Yargısal Denetimi 196
a. İtiraz 196
b. İptal Davası 196
B. Yönetim Kurulu 196
C. Denetleme Kurulu 197
D. Disiplin Kurulu 198

İkinci Kesim: ÜYELİK 200

I. SENDİKA ÜYELİĞİ 200
A. Koşulları 200
1. İşçi veya İşveren Sıfatına Sahip Olmak 200
2. 15 Yaşını Doldurmuş Olmak 200
3. Sendikanın Kurulu Bulunduğu İşkolunda Çalışıyor Olmak 200
B. Üyeliğin Kazanılması 201
1. Başvuru 201
2. Başvurunun Kabulü 201
C. Üyelikten Doğan Hak ve Borçlar 202
1. Faaliyetlere ve Yönetime Katılma Hakkı 202
2. Eşit Davranılmasını İsteme Hakkı 202
3. Aidat Ödeme Borcu 202
4. Sendika Düzenine Uyma Borcu 203
D. Üyeliğin Sona Ermesi ve Askıya Alınması 203
1. Kendiliğinden Sona Erme 203
2. Çekilmeyle (İstifayla) Sona Erme 203
3. Üyelikten Çıkarılma 204
4. Üyeliğin Askıda Olduğu Durum 204
II. KONFEDERASYON ÜYELİĞİ 204
III. ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK 205

Üçüncü Kesim: SENDİKAL GÜVENCELER 206

I. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ 206
II. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİ 206
III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİ 207
A. Temsilcilerin Atanması 207
B. Temsilcilerin Görevleri 208
C. Temsilcilik Güvencesi 208

Dördüncü Kesim: KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ VE MALVARLIKLARI. 209

I. KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ 209
A. Genel Olarak 209
B. Serbest Faaliyetler 209
C. Yasak Faaliyetler 211
II. KURULUŞLARIN MALVARLIKLARI 212

Beşinci Kesim: KURULUŞLARIN DENETİMİ VE SONA ERMESİ 214

I. KURULUŞLARIN DENETİMİ VE DEFTER TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 214
A. Denetim 214
B. Defter Tutma Yükümlülüğü 214
II. KURULUŞLARIN FAALİYETLERİNİN DURDURULMASI VEYA SONA ERMESİ 215
A. Kuruluşların Faaliyetlerinin Durdurulması veya Kapatılması Nedenleri 215
1. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyetlerde Bulunmak 215
2. Tüzük ve Belgelerdeki Eksiklik ve Kanuna Aykırılık 215
B. Kuruluşun Kendiliğinden Sona Ermesi 216
C. Kuruluşun Feshi 216
D. Faaliyetin Durdurulmasının Sonuçları 216
E. Sona Ermenin Sonuçları 217
1. Tüzel Kişiliğin Sona Ermesi 217
2. Malvarlığının Devri veya Tasfiyesi 217

Üçüncü Bölüm: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ 219

Birinci Kesim: GENEL BİLGİLER 219

I. TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ 219
II. İÇERİĞİ 219
A. Normatif Bölüm 220
B. Borçlar Hukukuna İlişkin Bölüm 220
III. DÜZEYİ 220
IV. TÜRLERİ 220
A. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi 220
B. Grup Toplu İş Sözleşmesi 220
C. İşletme Toplu İş Sözleşmesi 221
D. Çerçeve Sözleşme 221

İkinci Kesim: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI 223

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI 223
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ 223
A. İşveren Tarafının Sözleşme Yapma Yetkisi..... 223
B. İşçi Sendikasının Sözleşme Yapma Yetkisi..... 223
III. YETKİ TESPİTİ VE İTİRAZI 224
A. Yetki Tespiti Başvurusu 224
B. Bakanlığın Tespiti..... 225
1. Olumlu Yetki Tespiti 225
2. Olumsuz Yetki Tespiti.....225
C. Yetki itirazı 225
D. Yetki belgesi 226
IV. TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI VE TOPLU GÖRÜŞME 227
A. Toplu Görüşmeye Çağrı.....227
B. Toplu Görüşmenin Başlaması ve Süresi 227
V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI, GÖREVLİ MAKAMA TEVDİİ VE İLANI.....227
VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI 228

Üçüncü Kesim: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA..... 229

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ..... 229
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA..... 230
A. Sözleşme Tarafı Sendika Üyeleri Bakımından..... 230
B. Sözleşme Tarafı Sendika Üyesi Olmayanlar Bakımından..... 230
C. Teşmil Kararıyla Yararlanma 231

Dördüncü Kesim: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ 233

I. SÜRENİN DOLMASI 233
II. SÖZLEŞMENİN HÜKÜMSÜZ OLMASI 233
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI .233
IV. SÖZLEŞMEYİ SONA ERDİRMEYEN BAZI ÖZEL DURUMLAR. 234

Dördüncü Bölüm: TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI 235

Birinci Kesim: GENEL BİLGİLER 235

I. İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI 235
A. Tanımı 235
B. Bireysel ve Toplu İş Uyuşmazlığı 235
C. Hak ve Çıkar Uyuşmazlığı 235
II. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜMÜNDE BAŞVURULAN BARIŞÇIL YOLLAR 236
III. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA YORUM VE EDA DAVASI.. 236

İkinci Kesim: ARABULUCULUK VE TAHKİM 237

I. OLAĞAN (ZORUNLU) ARABULUCULUK 237
A. Toplu Görüşmelerin Uyuşmazlıkla Sonuçlanması 237
B. Arabulucunun Görevlendirilmesi 237
C. Arabulucunun Görev Süresi 238
D. Arabuluculuk Sürecinin Anlaşmayla Sonuçlanması 238
E. Arabuluculuk Sürecinin Anlaşma Olmaksızın Sonuçlanması 238
II. OLAĞANÜSTÜ ARABULUCULUK 238
A. Kanuni Bir Grev Kararı Alınması Durumunda 238
B. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi Durumunda 239
III. TAHKİM 239
A. Zorunlu Tahkim 239
1. Yüksek Hakem Kurulu'nun Kuruluşu ve Teşkilatı 240
2. Yüksek Hakem Kurulu'nun Çalışma Esasları 241
B. İhtiyari Tahkim 241

Beşinci Bölüm: İŞ MÜCADELESİ (GREV VE LOKAVT) 243

Birinci Kesim: GREV 243

I. TANIMI VE UNSURLARI 243
A. Tanımı 243
B. Unsurları 243
1. İşin Bırakılması 243
2. İşçilerin Aralarında Anlaşmaları veya Bir Kuruluşun Kararına Uymaları 244
II. KANUNİ GREV 244
A. Tanımı 244
B. Unsurları 244
1. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması .. 244

2. Belirli Bir Amaçla Karar Alınması ve Uygulanması 245
a. Kanuni Grevin Amacı 245
b. Kanuni Grev Kararının Alınması 245
c. Kanuni Grev Kararının Uygulanması 246
3. Grev Yasağı veya Kısıtlamasının Bulunmaması 246
a. Grev Yasakları 246
b. Grev Oylaması 247
c. Grevin Ertelenmesi 249
d. Grevin Durdurulması 250
e. Tarafların Özel Hakeme Gitmek İçin Anlaşması 250
III. KANUN DIŞI GREV 250

İkinci Kesim: LOKAVT 251

I. LOKAVTIN TANIMI VE UNSURLARI 251
A. Tanımı 251
B. Unsurları 251
1. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması 251
2. Uzaklaştırmanın İşveren veya İşveren Vekilinin Kararıyla veya Bir Kuruluşun Verdiği Karara Uyarak Yapılması 251
II. KANUNİ LOKAVT 251
A. Tanımı 251
B. Unsurları 252
1. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması 252
2. Kararın Grev Nedeniyle Alınması ve Uygulanması 252
a. Kanuni Lokavt Kararının Alınması 252
b. Kanuni Lokavt Kararının Uygulanması 252
3. Lokavt Yasağı veya Kısıtlaması Bulunmaması 252
a. Lokavt Yasakları ve Lokavtın Ertelenmesi 252
b. Lokavtın Durdurulması 253
c. Tarafların Özel Hakeme Gitmek İçin Anlaşması 253
III. KANUN DIŞI LOKAVT 253

Üçüncü Kesim: GREV VE LOKAVTIN SONUÇLARI 254

I. KANUNİ GREVİN SONUÇLARI 254
A. İşçi Sendikası Bakımından Sonuçları 254
1. Zarardan Sorumlu Olma 254
2. İşyerinde Grev Gözcüsü Bulundurma 254
B. Greve Katılan İşçiler Bakımından Sonuçları 254
1. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması 254
2. İşyerini Terk Etme Zorunluluğu ve Faaliyeti Engellememe Yükümlülüğü 255

3. Başka İşte Çalışma Yasağı 255
4. Konut Haklarından Yararlanmaya Devam Etme 256
5. İş Sözleşmesinin Feshedilememesi 256
C. Greve Katılmayan İşçiler Bakımından Sonuçları 256
D. Greve Katılamayan İşçiler Bakımından Sonuçları 256
E. İşveren Bakımından Sonuçları 257
1. İşverenin İşçi Çalıştırma Yasağı 257
2. İşverenin Greve Katılmayan İşçileri Çalıştırmama Hakkı 257
II. KANUNİ LOKAVTIN SONUÇLARI 258
A. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması 258
B. İşverenin İşçi Çalıştırma Yasağı 258
C. İşçilerin İşyerini Terk Etme Zorunluluğu ve Faaliyeti Engellememe Yükümlülüğü 258
D. İşçilerin Başka İşte Çalışma Yasağı 259
E. İşçilerin Konut Haklarından Yararlanmaya Devam Etmesi 259
F. İşveren Sendikasının İşyerinde Lokavt Gözcüsü Bulundurma Yetkisi 259
G. Bazı İşçilerin Lokavtta Çalıştırılma Zorunluluğu 259
III. KANUN DIŞI GREVİN SONUÇLARI 260
A. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı 260
B. İşverenin Zararının Karşılanması 261
C. İşçilerin Konuttan Yararlanmasına Son Verilmesi 261
D. İdari Para Cezası 261
IV. KANUN DIŞI LOKAVTIN SONUÇLARI 261
A. İşçilerin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı 261
B. İşçilerin Lokavt Süresince Ücretlerinin Ödenmesi 261
C. İşçilerin Zararının Karşılanması 262
D. İdari Para Cezası 262

Dördüncü Kesim: GREV VE LOKAVTIN SONA ERMESİ 263

I. İŞÇİ VEYA İŞVEREN TARAFININ KARARI 263
II. İŞÇİ SENDİKASININ ÜYE SAYISININ DÜŞMESİ 263
III. İŞÇİ VEYA İŞVEREN SENDİKASININ SONA ERMESİ 263

Kaynakça 264

Kısaltmalar

1475 s. İş K. : 1475 sayılı İş Kanunu

AATUHK : 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun

AİY : Alt İşveren Yönetmeliği

AÜY : Asgari Ücret Yönetmeliği

AY : 1982 Anayasası

AYM : Anayasa Mahkemesi

BİK : 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)

CBK : Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

ÇGİÇHY : Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

ÇHS : BM Çocuk Hakları Sözleşmesi

ÇSY : İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği

DİK : 854 sayılı Deniz İş Kanunu

DMÇİTY : 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun

ESMKK : 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu

FÇY : İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

GÇY : Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

HD : Yargıtay Hukuk Dairesi

HGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İBK : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu

İSGHY : İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İSGK : 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSK : 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

İş K. : 4857 sayılı İş Kanunu

KÇY : Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik

KGPÇHY : Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

m. : Madde

Maden K. : 3213 sayılı Maden Kanunu

MEK : 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

ÖİBY : Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

PHÇY : Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

PVSK : 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu

s. : Sayfa

SKY : 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu

SSGSSK : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

STİSK : 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

SÜHY : Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliği

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TİHEKK : 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

TİSAHY : Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği

TİSHY : Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik

TMK : 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

TTK : 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu

UBGTHK : 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun

UHK : 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

vb. : ve benzeri

vd. : ve devamı

YÜİY : Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

1

Birinci Kısım
GENEL BİLGİLER

1 Birinci Bölüm
İŞ HUKUKUNA GİRİŞ

I. GENEL BİLGİLER

A. Tanımı ve Kapsamı

İş hukuku, işçinin ekonomik olarak bağımlı olduğu işveren karşısındaki güçsüzlüğü nedeniyle, devletin iş ilişkilerine müdahalesiyle işçinin korunması ihtiyacından ortaya çıkmıştır. Bu nedenle iş hukuku, işçi ile işveren ve bunların devletle arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalı olarak tanımlanabilir.[1]

Çalışanlar, bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak ikiye ayrılır. Bağımsız çalışanlar iş hukuku kapsamına girmezken bağımlı çalışanlar ise bir iş sözleşmesiyle ücret karşılığında iş görme edimini yerine getirmeleri durumunda iş hukuku kapsamına girerler. Örneğin, serbest çalışan bir avukat veya bir işyerine bağlı olmaksızın çalışan doktor, bağımsız olarak çalıştığından iş hukuku kapsamı dışında kalır. Bağımlı çalışanların ise iş hukukunun kapsamına girebilmesi için iş sözleşmesiyle ücret karşılığında çalışıyor olmaları gerekir. Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen memurlar her ne kadar bağımlı olarak çalışsalar da iş hukukunun kapsamına girmezler. Çünkü memurlar, koşulları daha önce kanunla belirlenen kamu hukuku statüsüne göre göreve atanırken; işçiler ise iş kanunlarında düzenlenen çalışma koşullarını kural olarak değiştirme olanağına sahip oldukları iş sözleşmeleriyle işe başlarlar.[2] Bu nedenle memurlar ile devlet arasındaki ilişki idare hukukunun kapsamına girer.

İş hukukunun, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi ilişkisi nedeniyle özel hukuk yönü bulunmaktaysa da devletin iş ilişkilerine emredici kanun hükümleriyle ciddi müdahalesi nedeniyle kamu hukuku yönü de bulunmaktadır. Bu nedenle iş hukuku öğretide genel kabul gören görüşe göre karma hukuk dalı olarak kabul edilir.[3]

---

1 Sarper SÜZEK: *İş Hukuku*, 18. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019, s. 2; Haluk Sadi SÜMER: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 3.

2 SÜZEK: (2019), İş, s. 2.

3 Nuri ÇELİK/Nurşen CANİKLİOĞLU/Talat CANBOLAT: *İş Hukuku Dersleri*, 32. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019, s. 2; SÜZEK: İş (2019), s. 43; SÜMER: İş (2019), s. 8.

B. Bölümleri

İş hukuku, bireysel (ferdi) iş hukuku ve toplu iş hukuku olarak iki bölüme ayrılır.

1. Bireysel İş Hukuku

İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesiyle oluşan hukuki ilişki, bireysel iş hukukunun konusunu oluşturur. İşçi, işveren ve iş sözleşmesi gibi iş hukukunun temel kavramları, iş sözleşmesi türleri, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri, iş sözleşmesinin sona ermesi, işin düzenlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konuları bireysel iş hukuku kapsamı içerisindedir.

2. Toplu İş Hukuku

İşçi ve işveren ile bunlardan en az birisinin mesleki kuruluş (sendika veya konfederasyon) ile hukuki ilişkileri toplu iş hukukunun konusunu oluşturur. Sendikaların kuruluşu, işleyişi, sona ermesi, toplu iş sözleşmesinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi ve iş mücadelesi (grev ve lokavt) konuları toplu iş hukuku kapsamı içerisindedir.

II. İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş hukukunun doğmasına neden olan en önemli etken sanayi devrimidir. Sanayi devrimi ile birlikte iş gücü talebi artmış, kırsal kesimden sanayi bölgelerine ciddi göç hareketleri olmuştur. Bu dönemden önce bağımsız çalışan esnaf ve zanaatkârlar bağımsızlıklarını yitirip fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır.

İşçi sınıfının işveren karşısındaki güçsüzlüğünün ortaya çıkardığı sorunlar nedeniyle zaman içinde devletler iş ilişkilerine müdahale eder konuma gelmiş ve emredici düzenlemelerle iş hayatına yönelik düzenlemeler yapmışlardır. İşçilerin devletlere ve işverenlere yönelik uzun süreli mücadeleleri sonucunda sendikalaşma yasaklarının ortadan kalkmasıyla da çağdaş iş hukukunun oluşumu sağlanmıştır.

A. Cumhuriyet Dönemi Öncesi

Sanayileşmenin Batı ülkelerine göre ülkemizde oldukça geç başlaması iş hukukunun gelişimini de geciktirmiştir. Cumhuriyet öncesinde iş hukukuna ilişkin ilk önemli düzenlemeler Tanzimat Dönemi sonrasında yapılmıştır. Bu dönemde maden işçilerinin çalışmasına ilişkin birtakım düzenlemeler içeren 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. 1877 tarihli Mecelle'de de iş hukukuna ilişkin düzenlemeler yer almıştır.

B. Cumhuriyet Dönemi Sonrası

İş hukukunun asıl olarak gelişimi Cumhuriyet dönemi sonrasındadır. Bu alanda ilk özel kanun 1924 yılında çıkarılan Hafta Tatili Kanunu'dur. 1926 yılında çıkarılan 808 sayılı Borçlar Kanunu'nda iş hukukuna yönelik önemli düzenlemeler yer almıştır. Türkiye'de iş hukukuna ilişkin ilk temel kanun 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu

kanunda bedenen ve fikren çalışan işçi ayrımı yapılıp bedenen çalışan işçiler kanun kapsamına alınmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra çalışma hayatına yönelik daha kapsamlı müdahaleler gerçekleştirilmiştir. 1946 yılında ilk kez özel olarak Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1947 yılında sendikal ilişkileri düzenleyen ilk kanun olan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiş, 1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 1952 yılında basın mesleğinde çalışanlar için günümüzde de halen yürürlükte olan Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) çıkarılmıştır.

1961 Anayasası'nda sosyal ve ekonomik haklar düzenlenmiş ve çalışma hayatına yönelik; çalışma hakkı, kadınların ve çocukların çalışma koşullarının düzenlenmesi ve korunması, ücrette adaletin sağlanması, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev gibi birçok önemli hak anayasal statüye kavuşmuştur. Anayasanın kabulünden sonra 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 1967 yılında günümüzde halen yürürlükte olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır. Yine 1967 yılında değişen koşullara uygun olması için 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmışsa da bu kanun Anayasa Mahkemesi tarafından şekle aykırılık nedeniyle iptal edilmiştir. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır (kıdem tazminatına ilişkin hükümleri günümüzde yürürlüktedir).

1980 darbesi ve 1982 Anayasası'ndan sonra 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı Kanun günümüz koşullarına uyum sağlayamadığından 2003 yılında şu an yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2012 yılında iş hukukuna yönelik hükümler içeren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Son olarak 2017 yılında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlüğe girerek iş mahkemelerinin görev alanı genişletilmiştir.

III. İŞÇİNİN KORUNMASI VE İŞÇİ YARARINA YORUM İLKESİ

İş hukukunun ortaya çıkmasındaki temel neden, işçinin ekonomik ve hukuki yönden bağımlı olduğu güçlü işveren karşısında korunma ihtiyacıdır. İş hukukunun doğuş ve gelişiminde olduğu gibi günümüzde de işçinin korunması amacı belirli ölçüde geçerliliğini korumaktadır.[4]

İşçinin işverene ekonomik ve hukuki yönden bağımlı olması nedeniyle işçi ile işveren arasındaki dengenin sağlanması, işçinin korunmasıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. İşçinin korunması ilkesi anayasadaki eşitlik ilkesiyle çelişmez. İşçinin korunmasına dair Anayasa'da, "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri

[4] SÜZEK: İş (2019), s. 14.

alır." Hükmü bulunmaktadır (AY m. 49). Anayasa dışında mevzuatta ise genellikle emredici hükümlerle bu amaç gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

İş hukukundaki emredici hukuk kurallarının bir kısmı nispi nitelikte olup işçi yararına bu kuralların aksi kararlaştırabilirken işveren yararına aksi kararlaştırılamaz. Örneğin, İş Kanunu 27. maddesine göre, yeni iş arama izninin süresi en az 2 saat olmalıdır. Bu süre işçi lehine 2 saatten fazla olacak şekilde kararlaştırılabilirken işveren lehine 2 saatten daha az bir süre olarak kararlaştırılamaz (İş K. m. 27/1). Yine 41. maddede düzenlenen fazla çalışma ücretleri işçi lehine artırılabilecekken işveren lehine azaltılamaz (İş K. m. 41).

İş hukukuna ilişkin emredici hukuk kurallarının bir kısmı ise mutlak nitelikte olup bu kuralların aksi hiçbir şekilde kararlaştırılamaz. Örneğin, İş Kanunu 21. maddesine göre, işe başlatmama tazminatı ve işçinin boşta geçirdiği süre ücreti ile 1475 sayılı İş Kanunu'na göre kıdem tazminatının yıllık tavan miktarı hükümlerinin aksi hiçbir şekilde kararlaştırılamaz (İş K. m. 21/son, EİK m. 14/13).

İş hukuku bir yandan işçiyi korumayı amaçlarken diğer yandan sosyal adaleti ve toplumsal barış ve adaletin sağlanmasını da hedefler.[5] İşçinin korunması ilkesinin sınırlı olduğu ve sınırsız bir korumanın olmayacağı gözden kaçırılmamalıdır. Çünkü iş hukukunun da son amacı diğer hukuk dallarında olduğu gibi toplum yararıdır. İşçilerin korunmasına yönelik çabalar, nihayetinde ekonominin bu yükü taşıyabilme olanağıyla sınırlıdır.[6] Anayasa'da da devletin sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceği düzenlemesiyle bu sınır açıkça düzenlenmiştir (AY m. 65).

İşçiyi koruma ilkesinin sonucu olarak iş hukukunda işçi lehine yorum ilkesi geçerlidir. İşçi lehine yorumla mevzuatın açık olmayan hükümlerinin yorumlanmasında ve boşlukların doldurulmasında işçinin korunması amacı göz önünde tutulmaktadır.[7]

Yorum, kanun boşluğu bulunan durumlarda veya yeterince anlaşılır ve açık olmayan hükümler için uygulanacak bir yöntemdir. Eğer ki bir hüküm yeterince anlaşılır ve tereddüt oluşturmayacak şekilde düzenlenmişse işçi lehine yorum ilkesi uygulanamaz. Yargıtay da işçi lehine yorum ilkesinin iş hukukunda duraksama yaratan hükümler için geçerli olduğunu ve tereddüt oluşan durumlarda işçi lehine yorum yapılabileceğini belirtmiştir.[8] Örneğin, Yargıtay, bölge adliye mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin verdiği güncel bir kararında; TBK 420/1 maddesindeki *"Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir."* hükmünün işçiyi korumak amaçlı getirildiğini, iş hukukunda sadece işçi aleyhine öngörülmüş bulunan cezai şart düzenlemesi geçersiz ise de sadece işçi lehine öngörülmüş bulunan cezai şart düzenlemesinin geçerli olduğuna hükmetmiştir.[9]

---

5 SÜMER: İş (2019), s. 7.

6 SÜZEK: İş (2019), s. 16.

7 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 26.

8 HGK, 16.05.2018, E. 2015/7-1828, K. 2018/1093.

9 22. HD, 03.03.2020, E. 2020/188, K. 2020/4019.

IV. İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

A. Genel Kaynaklar

1. Anayasa

İş hukukunda başvurulacak ilk kaynak normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan Anayasa'dır. Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır (AY m. 11/1).

Anayasa'da yer alan çalışma hayatına ilişkin başlıca düzenlemeler; kişinin hak ve ödevleri bölümündeki kişilerin zorla çalıştırılması ve angaryanın yasaklandığı zorla çalıştırma yasağı (AY m. 18), sosyal ve ekonomik haklar bölümündeki devlete çalışanların haklarını koruma, onların hayat seviyesini yükseltme, çalışma hayatına ilişkin iyileştirici düzenlemeler yapma görevini yükleyen çalışma hakkı ve ödevi (AY m. 49), kadın, çocuk ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı ve çalışanların dinlenme ve izin haklarını belirten çalışma koşulları ve dinlenme hakkı (AY m. 50), sendika kurma hakkı (AY m. 51), toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı (AY m. 53), grev hakkı ve lokavt (AY m. 54), ücrette adaletin sağlanması (AY m. 55) ve sosyal güvenlik hakkıdır (AY m. 60-61).

2. Kanunlar

İş hukukunun en çok başvurulan kaynağı kanunlardır. İş mevzuatı içinde yer alan kanunların bazıları yalnızca çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler içeren özel kanunlarken [4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi] bazıları da içerisinde çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin de yer aldığı genel kanunlardır (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu gibi).

İş hukukunun temel kanunu 4857 sayılı İş Kanunu'dur. 854 sayılı Deniz İş Kanunu, İş Kanunu kapsamında olmayan gemi adamları ile işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen özel kanundur. 5953 sayılı Basın İş Kanunu ise İş Kanunu kapsamında olmayan basın mesleğinde çalışanlar ile işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen özel kanunlardır. Bunların yanında özel iş kanunları kapsamına girmeyen veya o kanunlarda hüküm bulunmayan işlerde uygulanacak olan genel kanun Türk Borçlar Kanunu'dur. Toplu iş ilişkilerine ilişkin hükümler içeren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, sosyal güvenlik alanına ilişkin düzenlemeler içeren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve iş sağlığı alanında düzenlemeler içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi bazı kanunlar da iş hukukunda başvurulan kanunlar arasındadır.

İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu arasında özel - genel kanun ilişkisi yoktur. Özel kanunlarda düzenleme bulunmayan hallerde genel kanunların uygulanması kuralı gereği, aksine düzenleme bulunmadıkça bu kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde başvurulacak kanun, genel nitelikteki Türk Borçlar Kanunu'dur. Örneğin, Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları için bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümleri değil, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

3. Uluslararası Sözleşmeler

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmünde olduğundan (AY m. 90/son) uluslararası sözleşmeler de kanunlar gibi iş hukuku alanında başvurulacak kaynaklar arasındadır.

Uluslararası alanda iş hukukuyla ilgili en önemli kurum Uluslararası Çalışma Örgütü'dür (ILO). 1919 yılında kurulan bu örgüte Türkiye 1932 yılında üye olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerini imzalayan devletler, mevzuatlarını ve uygulamalarını sözleşme hükümlerine uygun hale getirmekle yükümlüdürler.[10] ILO'da 2018 yılı itibariyle 189 sözleşme imzalanmış ve Türkiye bu sözleşmelerden 59'unu onaylamıştır.[11]

Birleşmiş Milletler belgeleri, Avrupa Konseyi sözleşmeleri ve ikili antlaşmalar da diğer önemli uluslararası kaynaklardandır.

4. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri 2017 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri ile birlikte hukuk sistemimize girmiştir. Normlar hiyerarşisinde kanunların altında olan Cumhurbaşkanlığı kararnamesini Cumhurbaşkanı, yürütmeye ilişkin konularda Anayasa'da düzenlenen sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler ile ilgili konularda çıkarabilir.

5. Yönetmelikler

Kanunları ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerini uygulamak ve bunlara aykırı olmamak kaydıyla çıkarılabilen yönetmelikler iş hukukunun bir diğer önemli kaynağıdır.

Çalışma hayatına ilişkin yönetmeliklerin büyük bir çoğunluğu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılmıştır. İş hukukuyla ilgili yönetmeliklere Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Alt İşverenlik Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik, Asgari Ücret Yönetmeliği gibi birçok örnek verilebilir.

---

10 Fahrettin KORKMAZ/Nihat Seyhun ALP: *Bireysel İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 51.

11 Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN: *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019, s. 10.

6. Yargı Kararları ve Bilimsel Görüşler

Türk Medeni Kanunu'nda hakimin karar verirken yargı kararlarından ve bilimsel görüşlerden de faydalanacağı düzenlenmiştir (TMK m. 1/3). Yargı kararları ve bilimsel görüşler iş hukukunun yardımcı kaynakları arasındadır.

Yargı kararları, içtihadı birleştirme kararları hariç mahkemeler için bağlayıcı olmasa da uygulamada çok sık yararlanılan kaynaklardan birisidir. İş hukuku açısından kaynak oluşturan yargı kararları özellikle Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve bölge adliye mahkemeleri tarafından verilen kararlardan oluşur. Yüksek mahkeme kararlarıyla mevzuat yorumları yapılır ve uygulamadaki çelişkiler giderilerek hukuk birliği sağlanmaya çalışılır.

Hukuk alanındaki çalışmalarıyla tanınan hukukçuların görüş ve düşüncelerinden oluşan öğreti (doktrin)[12] iş hukukunun diğer önemli yardımcı kaynağıdır.

B. Özel Kaynaklar

1. İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, işveren ile işçi arasında emredici hükümlere aykırı olmayacak şekilde işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (İş K. m. 8/1). İş sözleşmesi taraflar arasındaki bireysel iş ilişkilerini düzenler. İş sözleşmesi yalnızca taraflar arasındaki çalışma koşularını düzenlediği için subjektif nitelik taşır ve yalnızca taraflar arasında hüküm ve sonuç doğurur.

Toplu iş sözleşmesi ise iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder (STİSK m. 2/1-h). Toplu iş sözleşmeleri taşıdıkları normatif kurallarla birçok durumda, işçiler ile işveren arasındaki ilişkilerde başvurulacak başlıca kaynağı oluşturur.[13]

2. İşyeri İç Yönetmeliği

İşyeri iç yönetmeliği, işveren tarafından, işyerindeki çalışma koşullarını belirlemek için tek taraflı olarak hazırlanan objektif ve genel nitelikteki düzenlemedir.[14] İşyeri iç yönetmeliğine ilişkin pozitif hukukta açık bir düzenleme yoktur ancak İş Kanunu 22. maddesinde işverenin, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliğiyle çalışma koşulları oluşturulabileceği ve Türk Borçlar Kanunu 399. maddesinde işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği düzenlenmiştir.

İç yönetmelikler, uygulamada birçok işyerinde düzenlenen iş hukukunun özel kaynaklarından birisidir. İç yönetmelikler, genel ve yeknesak nitelik taşımaları, işveren tarafından önceden tek taraflı olarak ve ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak

---

[12] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019) s. 33.

[13] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018) s. 25.

[14] SÜMER: İş (2019), s. 12.

üzere hazırlanmaları, iş sözleşmesinin tarafı somut bir işçiyi dikkate almamaları, içerdikleri hükümlerin işçiyle tartışılmasının ve pazarlık edilmesinin mümkün bulunmaması nedeniyle TBK 20 vd. yer alan genel işlem koşullarının tüm unsur ve özelliklerini taşırlar.[15]

Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir (TBK m. 20/1). İşçinin menfaatine aykırı işyeri iç yönetmeliği hükümlerinin (genel işlem koşullarının) sözleşmenin kapsamına girmesi, 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 ilgili yönetmelik hükümleri yazılmamış sayılır. Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan hükümler de yazılmamış sayılır (TBK m. 21). Yönetmelikte yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, işverenin aleyhine ve işçinin lehine yorumlanır (TBK m. 23). Yine işveren, yönetmeliği tek taraflı kararla değiştiremeyeceği gibi yönetmeliğe, dürüstlük kurallarına aykırı olarak işçinin aleyhine olacak şekilde kısıtlayıcı veya ağırlaştırıcı hükümler koyamaz (TBK m. 24-25).

Yargıtay da çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgelerin de yer aldığını, işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliğinin, iş sözleşmesi hükmü niteliğinde olduğunu, işyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerektiğini ve yönetmelikte daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulmasının bağlayıcılık açısından gerekli olduğunu belirtilmiştir.[16]

3. İşyeri Uygulaması

İşyerinde bazı fiili davranışların tekrarlanmasıyla veya işveren tarafından sözleşmesel veya kanuni bir sorumluluk olmaksızın, işçi lehine bir menfaatin, tek taraflı olarak devamlı bir şekilde ve aynı koşullarla sağlanması halinde ve işçinin zımni kabulü ile bu uygulamaların iş şartı haline gelmesine işyeri uygulaması denir.[17]

İşverenin davranışının işyeri uygulaması olarak değerlendirilebilmesi ve iş şartı haline gelebilmesi için bazı koşulların birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bu koşullar;

- *Davranışın genel nitelikte olması*

İşyeri uygulanmasından söz edebilmek için öncelikle işverenin davranışının genel nitelikte olması gerekir. İşveren uygulamayı tüm işçilere veya belirli birtakım işçilere yönelik yapmalıdır. Yalnızca tek bir işçiye yapılan uygulama işyeri uygulaması olarak kabul edilemez. Örneğin, bir işyerinde belirli bir işte başarılı olan işçiyi ödüllendirmek için verilen ödül genel nitelikte olmadığından işyeri uygulaması olarak değerlendirilemez fakat

---

15 SÜZEK: İş (2019), s. 61.

16 HGK, 01.03.2017, E. 2015/306, K. 2017/387.

17 KORKMAZ/ALP: İş (2019), s. 48.

işverenin tüm işçilere Ramazan Bayramlarında yardım kolisi dağıtması işyeri uygulaması olarak kabul edilir.

- *Davranışın süreklilik göstermesi*

İşverenin davranışının işyeri uygulaması olarak iş şartı haline gelmesi için ikinci koşul bu davranışın belirli bir süre tekrarlanması gerekliliğidir. Yalnızca tek seferlik veya süreklilik arz etmeyen davranışlar iş şartı haline gelmez. Bu sürenin ne kadar olduğu mevzuatta yer almamakla birlikte Yargıtay kararlarında ve öğretide davranışın en az 3 yıl üst üste tekrarlanması gerektiği kabul edilmektedir.[18] Örneğin, işveren en az 3 yıl boyunca her yılbaşında işçilere ikramiye verirse bu davranış işyeri uygulaması sayılıp iş şartı haline gelir. İşveren yalnızca 1 yıl işyerindeki kârı yüksek olduğundan işçilere bir maaş ikramiye vermişse bu davranış süreklilik arz etmediği için işyeri uygulaması olarak değerlendirilemez.

- *Davranışın aynı koşullarda gerçekleşmesi*

İşyeri uygulanmasından söz edebilmek için son koşul, işverenin davranışının aynı koşullarda gerçekleşmesidir. Örneğin, işveren, işçilere her yıl farklı miktarlarda (bir yıl fazla diğer yıl az) ikramiye verirse, davranış aynı koşullarda gerçekleşmediği için işyeri uygulaması olarak kabul edilmez.

Yukarıda belirtilen tüm koşullar gerçekleşmiş olsa bile bazı durumlarda işverenin davranışı işyeri uygulaması haline gelmez. İşveren uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuşsa veya hata sonucu uygulamayı devam ettirmişse bu durumda davranış işyeri uygulaması olarak kabul edilmez. Yine işverence işçilere bazı konularda hoşgörülü davranılması (Örneğin, işe geç gelmelere veya verilen zararlara göz yumulması) da bu davranışı işyeri uygulaması haline getirmez.[19]

İşyeri uygulaması haline gelmiş bir davranışın işverence tek taraflı olarak ortadan kaldırılması veya esaslı olarak değiştirilmesi mümkün değildir. İşveren işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istiyorsa bunu ancak işçinin yazılı onayını alarak gerçekleştirebilir (İş K. m. 22). İşveren işçinin onayını almadan işyeri uygulamasına son verir veya esaslı değişiklik yaparsa bu durumda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğar (İş K. m. 24/II).

4. İşverenin Talimatları

İş hukukunun bir diğer özel kaynağı işverenin talimatlarıdır. İşçi ve işveren çalışma koşullarına ilişkin her durumu önceden öngöremeyeceğinden ve sözleşmeyle bütün koşulları belirleyemeyeceğinden bu eksiklikler, işverenin yönetim hakkıyla bağlantılı olan talimatlarıyla doldurulur. İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar (TBK m. 399).

---

[18] SÜZEK: İş (2019), s. 76; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN İş (2019), s. 21; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT S. İş (2019), s. 261.

HGK, 05.02.2003, E. 2003/9-11, K. 2003/54.

[19] SÜZEK: İş (2019), s. 77.

İşverenin talimat verme yetkisi; işyeri giriş çıkış saatlerini düzenleme, ara dinlenmesi zamanını belirleme, yıllık iznin kullanılacağı zamanı belirleme, işte kullanılacak alet ve edevatı belirleme şeklinde ortaya çıkabilir. İşçi işverenin hukuka uygun talimatlarına uyma borcu altındadır.

İşverenin yönetim yetkisine sahip olması bu hakkı sınırsız olarak kullanabileceği anlamına gelmez. İşveren, yönetim yetkisini mevzuata, iş sözleşmelerine, kişilik haklarına, kamu düzenine ve ahlaka aykırı olmayacak şekilde kullanmak zorundadır. Yine işveren, işçiye yalnızca hizmetiyle ilgili konularda talimat verebilir. İşçinin iş dışındaki özel hayatına yönelik talimatlar veremez. Hukuka uygun kullanılmayan yönetim yetkisi işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir.

2 İkinci Bölüm
İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI

I. İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

A. İş Kanunu Kapsamındaki İşler

İş Kanunu kural olarak, Kanun'un 4. maddesinde düzenlenen istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İş K. m. 1/2). İşyerleri, işveren, işveren vekilleri ve işçilerin, Kanun'un 3. maddesine göre bildirimlerinin bölge müdürlüğüne yapılmamış olması, İş Kanunu'nun uygulanmasına engel olmaz (İş K. m. 1/3).

B. İş Kanunu Kapsamı Dışındaki İşler

1. Deniz Taşıma İşleri

Denizlerde yapılan insan, eşya ve hayvan taşıma işleri için İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 4/1-a). Deniz taşıma işlerine kural olarak Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan durumlarda ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Denizlerde yapılan taşıma işleri İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşsa da kıyılarda veya liman veya iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri İş Kanunu'nu kapsamındadır (İş K. m. 4/2-a). Yine Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden de sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler de İş Kanunu kapsamındadır (İş K. m. 4/2-f). Örneğin, denizlerde yapılan balıkçılık ve süngercilik gibi işler İş Kanunu kapsamındadır.

> Yalnızca denizlerde yapılan tarım işlerinin iş kanunu kapsamında olmadığına dikkat etmek gerekir.

2. Hava Taşıma İşleri

Hava taşıma işlerinde çalışan pilot, hostes, telsizci ve makinist gibi kişiler İş Kanunu kapsamı dışındadır (İş K. m. 4/1-a). Hava taşıma işleri için henüz bir özel kanun bulunma-

dığından bu kişilere Türk Borçlar Kanunu'nu hükümleri uygulanır ancak havacılığın yer tesislerinde yürütülen bütün işler ise İş Kanunu kapsamına alınmıştır (İş K. m. 4/2-b). Örneğin, uçak bakım ve onarımında çalışanlara, uçağa ulaşımda (uçağa yolcu, yük götürme gibi) çalışanlara İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

3. 50'den (50 Dahil) Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşleri

50 ve daha az kişinin çalıştığı tarım veya orman işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 4/1-b). Bu işlerde çalışanlara ilişkin özel bir kanun bulunmadığından bu kişiler hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. 50'den daha fazla çalışan olan tarım ve orman işleri ise İş Kanunu kapsamındadır.

50'den az kişinin çalıştığı tarım ve orman işleri İş Kanunu kapsamında olmamakla birlikte, Kanun'daki istisnai düzenleme gereği bu işyerinde çalışan işçiler hakkında İş Kanunu'nun 32. (ücret ve ücretin ödenmesi), 35. (ücretin saklı kısmı), 37. (ücret hesap pusulası) ve 38. (ücret hesap pusulası) maddelerindeki hükümler uygulanır (İş K. m. 113/1).

Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her türlü yapı işleri de İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır (İş K. m. 4/1-c). Bu işler, bir ailenin salt geçimini sağlamak amacıyla, tarımla ilgili yaptığı ahır yolu, su yolu, kuyu kazımı, samanlık, ev yapımı gibi yapı işleridir.[1] Aile ekonomisi sınırlarını aşan tarımla ilgili yapı işleri ise İş Kanunu kapsamındadır (İş K. m. 4/2-d). Örneğin, bir tarım işletmesinde tarımla ilgili yapılan, imalathane, depo gibi yapı işleri İş Kanunu kapsamındadır.

Kural, 50 ve daha az çalışan olan tarım ve orman işlerinin İş Kanunu kapsamında olmamasıyken Kanun'da bu duruma istisna getirilmiştir. Düzenlemeye göre; tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler ile halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri İş Kanunu kapsamında sayılmıştır (İş K. m. 4/2-c,e). Örneğin, üzüm, zeytin, domates üretimi İş Kanunu kapsamında değilken üzümden yapılan şarap, zeytinden yapılan zeytinyağı veya domatesten yapılan salça ürünleri üretimi, tarım sanatıyla ilgili olduğundan İş Kanunu kapsamındadır.

4. Aile Üyelerince Evlerde Yapılan El Sanatları İşleri

Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 4/1-d). Örneğin, aile üyeleriyle evlerde yapılan Bünyan halısı, Gaziantep kutnu kumaşı dokumacılığı, bakır işlemeciliği gibi işler İş Kanunu kapsamı dışındadır.

Evlerde yapılmayan veya evde yapılsa bile aile üyeleri dışındaki kimselerle yapılan el sanatları işleri ise İş Kanunu kapsamındadır.

---

[1] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 40.

5. Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri, temizlik, yemek, çamaşır gibi evin günlük faaliyetleridir. Ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışındadırlar (İş K. m. 4/1-e). Ev hizmetlerinde çalışan kişiler hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Aşçı, uşak, temizlikçi ve aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoför,[2] ev hizmeti yapan kişilere örnek olarak verilebilir. Ev hizmetlerinde çalışan bu kişiler hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır ancak evde hastaya bakan hemşire, çocuk eğiticisi, hayvan bakımı yapan kişi veya bahçıvanlar ev hizmetlerinde çalışan kişiler olarak kabul edilmez.[3] Bu nedenle bu kişiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

6. Çıraklar

İleride anlatılacağı üzere, çıraklar işçi sayılmadıklarından İş Kanunu kapsamında yer almazlar (İş K. m. 4/1-f). Çıraklar hakkında öncelikle Mesleki Eğitim Kanunu, bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (Çıraklara ilişkin ayrıntılı bilgi "İşçi Benzeri Kişiler" başlığı altında verilmiştir).

7. Sporcular

Profesyonel sporcular da İş Kanunu kapsamı dışındadırlar (İş K. m. 4/1-g). Profesyonel sporcular hakkında özel bir kanun bulunmadığından bunlar hakkında ilgili federasyonların talimatları ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Kanun'da yalnızca profesyonel sporculardan bahsedildiği için spor kulüplerinde çalışan malzemeci, temizlikçi gibi görevliler İş Kanunu kapsamındadır. Yine antrenörler de İş Kanunu kapsamında kabul edilmektedir.[4]

8. Rehabilite Edilenler

Bir kimsenin iş yapmaya engel olan sakatlığını ya da hastalığını gidermek, onu iş yapabilecek, çalışabilecek duruma getirmek için uygulanan bakım ve eğitim işine rehabilitasyon denir. Bu kişilerin (rehabilite edilenler) tekrar çalışabilmeleri için eğitim amaçlı çalıştırılmaları İş Kanunu kapsamı dışındadır (İş K. m. 4/1-h).



Rehabilite edilenler ile engellilerin çalıştırılması birbirine karıştırılmamalıdır. Rehabilite edilenler, tekrar çalışabilmeleri için eğitim alırlar ve bu eğitim kapsamında kendilerine çalışma yaptırılabilir. İş sözleşmesinin bağımlılık ve ücret unsurları sağlanmadığından bu kişilerle bunlara eğitim verenler arasındaki ilişki iş ilişkisi değildir. Engelliler ise rehabilite edilmeden veya rehabilite edildikten sonra eğitim amacı olmaksızın bir iş sözleşmesiyle çalışırlar. Bu nedenle engelliler, İş Kanunu hükümlerine tabiyken (İş K. m. 30) rehabilite edilenler İş Kanunu hükümlerine tabi değildirler.

---

[2] 9. HD. 21.05.2019, E. 2019/963, K. 2019/11708.

[3] HGK, 27.06.2018, E. 2015/3384, K. 2018/1281.

[4] 9. HD, 28.03.2012, E. 2009/48047, K. 2012/10537.

9. Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na göre 3 Kişinin Çalıştığı Yerler

5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na göre en fazla 3 kişinin çalıştığı işyerleri İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır (İş K. m. 4/1-ı). Bu işyerlerinde çalışan kişilere Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. 3'ten fazla kişinin çalıştığı esnaf işletmelerinde çalışanlar hakkında ise İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Esnaf ve sanatkâr; ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimselerdir (ESMKK m. 3-a).

Bu işyerlerinde çalışan (3 ve daha az) kişiler her ne kadar İş Kanunu kapsamında değilse de tarım ve orman işlerinde çalışanlarda olduğu gibi, bu kişilere de İş Kanunu'nun 32 (ücret ve ücretin ödenmesi), 35 (ücretin saklı kısmı), 37 (ücret hesap pusulası) ve 38. (ücret hesap pusulası) maddelerindeki hükümler uygulanır (İş K. m. 113/1).

C. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşleri

Hangi işlerin sanayi, tarım ve orman işlerinden sayılacağı İş Kanunu 111. maddesinde ve Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Aşağıdaki tabloda, İş Kanunu'na göre hangi işin sanayi, ticaret ve tarım veya orman işlerinden sayılacağı gösterilmiştir.

SANAYİDEN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI	TİCARETTEN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI	TARIM VE ORMANDAN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI
Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları	Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı	Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması
Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması	Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk	Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi

SANAYİDEN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI	TİCARETTEN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI	TARIM VE ORMANDAN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI
Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma	Su ürünleri alımı ve satımı	Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele
Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınai yapım	Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma	854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması
Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma		
Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma		
Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi		
Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma		
Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma		

SANAYİDEN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI	TİCARETTEN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI	TARIM VE ORMANDAN SAYILACAK İŞLERİN ESASLARI
Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması		
Basımevlerinde yapılan işler		

Bu tablo 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hazırlanmıştır. Ayrıntılı olarak hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayıldığını görmek için Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmeliğe bakabilirsiniz.

II. DENİZ İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Deniz İş Kanunu, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve 100 ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (DİK m. 1/1). Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları tek başlarına 100 grostonilatonun altında olsa bile, toplamları 100 veya daha fazla grostonilato olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde bu kişiler hakkında da Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır (DİK m. 1/2).

Açıklamak gerekirse bir gemi adamına Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanması için kural olarak 2 koşul bulunmaktadır. Bunlar; *geminin Türk bayrağı taşıması* ve *geminin 100 grostonilatonun üzerinde olması*dır. Geminin yüz grostonilatonun üzerinde olması koşulunun iki istisnası vardır. İlk istisna, işverenin birden fazla gemisi varsa bu gemiler tek başlarına 100 grostonilatonun altında olsa bile toplamları 100 veya daha fazla grostonilato olursa gemide çalışanlara Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. İkinci istisna ise, gemi yüz grostonilatonun altında olsa bile gemide çalışan 5 veya daha fazla kişi varsa yine Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından Deniz İş Kanunu hükümlerini Kanun kapsamı dışında kalan gemilerle gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkili kılınmıştır (DİK m. 1/4).

Deniz İş Kanunu kapsamına giren işyerleri veya kişiler için bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

III. BASIN İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Basın İş Kanunu hükümleri, Türkiye'de yayınlanan gazete ve dergilerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan (gazeteciler) ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (BİK m. 1/1). Kanun'da açıkça Türkiye'de yayınlanan ga-

zete, dergiler veya ajanslarda çalışanlar denildiği için yabancı ülkelerde çıkarılan gazete, dergiler veya ajanslarda çalışanlar Basın İş Kanunu kapsamında değildir.

Kanun'daki açık düzenleme gereği gazeteciler hakkında, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin 18, 19, 20, 21 ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır (BİK m. 6/son). Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

IV. TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN KAPSAMI

Türk Borçlar Kanunu genel nitelikte bir kanun olduğundan, özel nitelikteki İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun'un hizmet sözleşmelerine ilişkin genel hükümleri uygulanacaktır (TBK m. 393-447). Örneğin, İş Kanunu'na tabi bir işçi ile imzalanacak ibra sözleşmesi İş Kanunu'nda düzenlenmediği için bu konuda Türk Borçlar Kanunu 420. maddesindeki hüküm uygulanacaktır.

3 Üçüncü Bölüm
İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

I. İŞÇİ

A. Tanımı

İş Kanunu'nda işçi, *"bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi"* olarak tanımlanmıştır (İş K. m. 2/1). Tanımdan da anlaşılacağı üzere bir kimsenin işçi olarak kabul edilebilmesi için; *bir iş sözleşmesine dayanarak çalışması* ve *gerçek kişi olması* gerekir.

B. Unsurları

1. Bir İş Sözleşmesine Dayanarak Çalışma

Bir kimsenin işçi olarak değerlendirilebilmesi için öncelikle bir iş sözleşmesiyle iş görme edimini yerine getirmesi gerekir. İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İş K. m. 8/1). Geçerli bir iş sözleşmesinden bahsedebilmek için, tarafların serbest iradeleriyle ortaya çıkan bir sözleşmenin varlığı, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi, işverenin de bu iş karşılığında işçiye ücret ödemesi gereklidir.

2. Gerçek Kişi Olma

İşin doğası gereği ve Kanun'da açıkça belirttiği üzere yalnızca gerçek kişiler işçi olabilirler. Tüzel kişiler veya sanayi robotları işçi olarak kabul edilmezler.

Kişinin, iş sözleşmesine dayanarak özel veya kamu sektöründe çalışması, onun işçi niteliğini etkilemez. Önemli olan iş sözleşmesiyle çalışılıp çalışılmadığıdır. Örneğin, belediyelerde çalışan işçiler kamu sektöründe çalışmasına rağmen iş sözleşmesine dayanarak çalıştıklarından işçi olarak kabul edilirler. Yine kişinin bedenen veya fikren çalışması işçi olarak değerlendirilmesinde farklılık yaratmaz.

Tutuklu ve hükümlülerin kamusal yükümlülükleri nedeniyle çalıştırılmaları serbest iradelerine dayanmadığından, bunlar işçi olarak nitelendirilmezler.

Ücret, iş sözleşmesinin esaslı unsuru olduğundan ve iş sözleşmesine dayanılarak çalışmak da işçi sıfatı kazanmak için zorunlu olduğundan, bir ücret karşılığında yapılmayan

yardım ve hatır işleri için çalışanlar işçi olarak değerlendirilmez. Örneğin, bir kütüphane binası yapımı işine yardım için çalışan kişiler işçi olarak değerlendirilmezler.

Memurlar, bağımlı olarak çalışsa da idare hukuku esaslarına göre çalıştıklarından işçi olarak değerlendirilmezler. Eser, vekalet, taşıma, adi şirket gibi sözleşmelere dayanarak çalışan kişiler de bir iş sözleşmesine dayanarak bağımlı olarak iş görme edimi yerine getirmediklerinden işçi sayılmazlar.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de Kanun'un ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı düzenlenmiştir (STİSK m. 2/4). Buradaki düzenleme yalnızca Kanun'un 2 - 6. bölümleri arasındaki sendikal haklara ilişkindir. Toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının uygulanması bakımından bu kişiler işçi olarak kabul edilmezler.

Deniz İş Kanunu'na göre, *"bir hizmet sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" denir"* (DİK m. 2). Gemi adamları Deniz İş Kanunu kapsamında işçi sayılırlar. Basın İş Kanunu'na göre de gazete, dergi veya ajanslarda her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlara gazeteci denir. Gazeteciler de Basın İş Kanunu kapsamında işçi sayılırlar (Basın İş K. m. 1).

C. İşçi Benzeri Kişiler

1. Çırak

Çırak, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir (MEK m. 3/c). Çıraklık sözleşmesinde esas unsur, çırağa, bir meslek veya sanatın öğretilmesidir.

Çıraklığa ilişkin hükümler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda düzenlenmiştir. Çırak olarak mesleki eğitim merkezi programına kayıt olabilmek için; *en az orta okul mezunu olmak* ve *bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak* zorunludur (MEK m. 10). İşyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır (MEK m. 13/2).

Mesleki Eğitim Kanunu'nda çıraklara belirli miktarlarda ücret ödeneceği düzenlenmişse de (MEK m. 25) ücret, çıraklık sözleşmesinin esas unsuru değildir. Kanunda düzenlenen bu ücret yasadan doğan bir sosyal ücret niteliğindedir.[1]

Çıraklık sözleşmesinin esas unsuru bir meslek veya sanatın öğretilmesi olduğundan ve çıraklık sözleşmesi iş sözleşmesine göre farklı unsurlar içerdiğinden çıraklar işçi olarak değerlendirilmezler. Kanun'da da aday çırak ve çırakların, öğrenci statüsünde oldukları ve bunların işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmeyecekleri açıkça düzenlenmiştir (MEK m. 11).

Çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmazken (İş K. m. 4/1-f) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri (İSGK m. 2/1) ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri (SSGSSK m. 5/b) uygulanır.

---

[1] SÜZEK: İş (2019), s. 137.



Kalfa ve ustalar, çıraklardan farklı olarak iş sözleşmesiyle çalıştıklarından işçi olarak kabul edilirler.

2. Stajyer

Staj, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı ifade eder (MEK m. 3/r). Stajyer de, bilgisini geliştirmek ve derinleştirmek üzere, işyerinde işverene bağlı ve ücretsiz olarak çalışan kişidir.[2]

Stajyer, işverene bağımlı olarak çalışsa da ücret karşılığında çalışmadığı ve stajyerlik sözleşmesinin esas unsuru kişinin meslek veya sanatını geliştirmek olduğu için stajyerlik sözleşmesi iş sözleşmesi olarak kabul edilmez. Her ne kadar Kanun'da stajyerlere belirli miktarlarda ücret ödenebileceği düzenlenmişse de (MEK m. 25) bu ücret, tıpkı çıraklıktaki gibi sözleşmenin esaslı unsuru olmayıp bir sosyal ücret niteliğindedir. Bu nedenle stajyerler de işçi olarak nitelendirilmez.

Stajyerler hakkında da İş Kanunu hükümleri uygulanmazken İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri (İSGK m. 2/1) ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri (SSGSSK m. 5/b) uygulanır.



Stajyerlik ve çıraklık birbirine karıştırılmamalıdır. Stajyer, önceden okulda öğrendiği teorik bilgiyi uygulamak ve geliştirmek amacıyla çalışırken, çırak, önceden bilgi sahibi olmadığı bir meslek veya sanatı öğrenmek amacıyla çalışan kişidir.

II. İŞVEREN

Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (İş K. m. 2). İşveren, tanımdan da anlaşılacağı üzere, gerçek ve tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan (bakanlık, adi ortaklık gibi) kurum veya kuruluş da olabilir. Tüzel kişi olan işveren, kamu tüzel kişisi olabileceği gibi dernek, vakıf, ticaret şirketleri gibi özel hukuk tüzel kişisi de olabilir.

Bir kimsenin işveren sayılabilmesi için bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırıyor olması gerekir. Çalıştırılan işçi sayısı işveren sıfatını kazanmada önem arz etmez. Bir iş sözleşmesine dayanarak tek bir işçi bile çalıştıran kişi işveren kabul edilebilir. Örneğin, bağımsız olarak çalışan bir avukat, bürosunda işlerine yardımcı olması için bir sekreter çalıştırıyorsa, o büroda başka bir çalışan olmasa dahi avukat işveren sıfatına sahip olabilecektir.

İşverenin işçi çalıştırdığı işyerinin maliki olması da zorunlu değildir. Örneğin, alt işveren, kendisine ait olmayan asıl işverene ait işyerinde işçi çalıştırdığı halde işveren sıfatına sahiptir. Yine işyerini kiralayıp bir ücret karşılığında işçi çalıştıran kişi de işveren sıfatına sahiptir.

---

[2] A. Murat DEMİRCİOĞLU/Tankut CENTEL/Hasan Ali KAPLAN: *İş Hukuku*, 20. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019, s. 39.

İşveren, işçisinden sözleşmeyle kararlaştırılan işin görülmesini isteme hakkına ve işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. Bu yetkiler bazen farklı kişiler tarafından kullanılabilmektedir. Örneğin, bir anonim şirkette iş görme ediminin alacaklısı şirket tüzel kişiliğiyken, işçiye talimat veren, tüzel kişiliğin yetkili organı olan yönetim kuruludur. Yine işletme sahibi olan ergin olmayan bir kimse (küçük) varsa bu kişi iş görme ediminin alacaklısı, küçüğün yasal temsilcisi de emir ve talimat verme yetkisine sahip kişidir. İşin görülmesini isteme hakkının bu gibi durumlarda farklı kişilerce kullanılması halinde işin görülmesini isteme hakkına sahip olanlar (şirket tüzel kişiliği-küçük) "soyut işveren" olarak adlandırılırken işçiye talimat verme yetkisine sahip olanlar ise (yönetim kurulu-yasal temsilci) "somut işveren" olarak adlandırılır.[5]

III. ALT İŞVEREN

A. Genel Olarak

İşveren çeşitli nedenlerle (ekonomik, teknik vb.) işyerindeki tüm işlerini kendi yürütemiyor veya yürütmek istemiyor olabilir. Bu nedenle işveren, kanuni koşullar dahilinde bazı işlerini (güvenlik, bakım - onarım, temizlik, paketleme gibi) başka bir işverene yaptırmak isteyebilir. Bir (asıl) işverenin kendi işlerini kanuni koşullar dahilinde başka bir (alt) işverene yaptırması alt işverenlik ilişkisi olarak kabul edilir. Alt işverenlikle ilgili hükümler genel olarak, İş Kanunu'nda ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Alt işveren ve asıl işveren arasındaki ilişki, niteliğine göre, eser, taşıma, kira gibi sözleşmelere dayanır. Alt işveren üstlendiği işi sözleşme koşulları doğrultusunda, kendi adına ve bağımsız bir biçimde yürütür. Çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapar, gerekli talimatları verir, işçilere ücretlerini kendisi öder, ücret bordrolarını düzenler ve SGK primlerini yatırır.[4]

İş Kanunu'nda asıl - alt işverenlik ilişkisi; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır (İş K. m. 2/6).

Alt işverenlik sözleşmesinin geçerliliği *yazılı* şekilde yapılmasına bağlıdır (AİY m. 9/1).

B. Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulma Koşulları

1. Birden Fazla İşverenin Bulunması

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması için asıl işveren ve alt işveren olarak iki ayrı işverenin bulunması gereklidir. Alt işveren; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran işverendir (AİY m. 3-a). Asıl işveren ise işyerinde yürüt-

---

[5] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN İş (2019), s. 30.

[4] 22. HD. 18.02.2020, E. 2020/189, K. 2020/2812.

tüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran işverendir (AİY m. 3-ç).

2. Alt İşverene Verilen İşin Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Olması

Alt işverenlikten söz edilebilmesi için, alt işverene verilen işin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olması gereklidir (AİY m 4-ç).

İşyerinde yürütülen, mal ve hizmet üretimine ilişkin asli veya yardımcı ve sürekli olmayan bir iş için alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Örneğin, bir tekstil fabrikasının havalandırma sistemindeki bozukluğun onarımı, verilen işin mal veya hizmet üretimine ilişkin olmaması ve sürekli olmaması nedeniyle alt işverenlik sözleşmesine konu olamaz. Yine asıl işi tıbbi malzemeler üretmek olan bir işyerinde ek bir inşaat yapılması işi alt işverenlik sözleşmesine konu olamaz.

Bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin *"asıl işin bir bölümünde"* veya *"yardımcı işlerinde"* iş alan işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan örneğin, işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca, asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi, işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır.

3. Yapılan İşin Yardımcı İş veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren Bir İş Olması

Alt işverenlik ilişkisi kurulan iş, mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır (İş K. m. 2/6).

Yardımcı iş kavramı Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır. Yönetmeliğe göre yardımcı iş; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder (AİY m. 3-ğ). Örneğin, bakım-onarım işleri, servis, yemek, temizlik, güvenlik hizmetleri, paketleme, yükleme - boşaltma işi yardımcı iş niteliğindedir. Kuşkusuz bu işlerin yardımcı iş sayılabilmesi için, işyerinde asıl olarak görülen işin bu işlerden olmaması gerekir. Örneğin, bir hastane yemek yapım işi veya güvenlik hizmeti, yardımcı iş sayılabilecekken bir yemek şirketi için yemek hizmeti yardımcı iş olarak sayılmayacaktır. Yardımcı işlerde, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olma koşulu yoktur.

Asıl iş ise mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir (AİY 3-c). Asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesi için; *yapılacak işin, asıl işin bir bölümüne ilişkin olması* ve *işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması* koşullarının birlikte sağlanması zorunludur. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir (AİY

m. 11/1). Örneğin, otoyol yapımını üstlenen bir işverenin yol üzerindeki bir köprü inşaatını bir başka işverene vermesi, asıl işin bir bölümünün uzmanlık veya teknolojik nedenler gerektiren işi olduğu için bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasıdır.[5]

Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş dışında asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Asıl işin tamamı da hiçbir şekilde alt işverene verilemez.

4. Alt İşveren İşçilerinin Yalnızca Asıl İşverenin İşyerinde Çalıştırılması

Alt işverenlik ilişkisinin bir diğer koşulu alt işveren işçilerinin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılmasıdır (AİY m. 4-c). Alt işveren, işçilerini ilgili işyeri dışında başka bir işyerinde daha çalıştırıyorsa bu iş ilişkisi alt işverenlik olarak kabul edilmez. Örneğin, bir otel işletmesinde yemek hizmetleri sunan işçiler başka bir işyerinde de çalışıyorsa bu ilişki alt işverenlik ilişkisi olamaz.

5. İşyerinde Asıl İşverenin İşçilerinin de Bulunması

Alt işverene verilecek iş asıl işin bir bölümü ya da yardımcı iş olacağından işyerinde asıl iş için asıl işverenin mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan işçilerinin bulunması zorunludur (AİY m. 4-a). Örneğin, anahtar teslim bir binanın yapımı veya Karayolları Genel Müdürlüğü'nün bir yolun tamamının yapımını bir şirkete vermesi, bu işlerde asıl işverenin hiçbir işçisi çalışmadığından alt işverenlik ilişkisi olarak adlandırılamaz.[6]

6. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması

Alt işverenlik sözleşmesine konu iş mutlaka asıl işverene ait işyerinde yapılmalıdır. İşyeri, asıl işin yapıldığı yeri, işyerine bağlı yerleri, eklentileri ve araçları da kapsar (İş K. m. 2/2-3). Bu nedenle servis taşımacılığı işi asıl işyeri dışında yapılıyor olsa da alt işverenlik sözleşmesine konu olabilir.

Asıl işverenin işyerinde yapılmayan iş, alt işverenlik ilişkisi olarak değerlendirilemez. Örneğin, bir iş alıp kendi işyerinde fason üretim yapan işverenin yaptığı iş, asıl işverenin işyerinde yapılmadığı için alt işverenlik ilişkisi sayılmaz.

C. Alt İşverenlikte Sorumluluk

Kanuna uygun olarak kurulan alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İş K. m. 2/6). Kanun koyucu bu düzenlemeyle normalde iş sözleşmesinin tarafı olmayan asıl işvereni, işçinin korunması ilkesi gereğince kendi işyerinde ilgili işle çalıştığı süreyle sınırlı olarak alt işverenle birlikte sorumlu tutmuş ve borçların nisbiliği ilkesine istisna getirmiştir.

Alt işverenin işçileri, kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını, yalnız alt işverenden ve yalnız asıl işverenden

---

[5] Savaş TAŞKENT: Alt İşveren, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi* C. 1, İstanbul, 2004, s. 2, (Aktaran: Nahit Gürhan AYDIN: "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2006, s. 45).

[6] SÜZEK: İş (2019), s. 157.

talep edebileceği gibi ikisinden birden de talep edebilir. Asıl işveren, alt işveren işçisine ödeme yapmak zorunda kalırsa bunu alt işverene rücu edebilir.

Müteselsil sorumluluk alt işveren işçisinin 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 haklarını kapsar.[1]

Alt işveren işçileri her ne kadar asıl işverenle doğrudan bir bağlantı içinde olmasa da asıl işverenin, alt işveren işçilerini korumak amacıyla bazı yükümlülükleri vardır. Asıl işveren, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür (İş K. m. 36/5). Yine asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür (İş K. m. 56/7).

D. Alt İşveren - Asıl işveren İlişkisinin Sınırlandırmaları - Muvazaa ve Bunlara Aykırılığın Yaptırımı

Alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla kanun koyucu, alt işverenlik koşullarıyla birlikte bazı sınırlandırıcı düzenlemeler de getirmiştir. Bu düzenlemeler:

- *Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılamayacağı ve haklarının kısıtlanamayacağı (İş K. m. 2/7),*
- *Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulamayacağı* (İş K. m. 2/7) [Bu koşulun bir istisnası bulunmaktadır. Daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin daha sonra tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez (AİY m. 4-d).] ve
- *Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik alt işverenlik ilişkisi kurulamayacağıdır (AİY m. 3-g/4).*

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması için gerekli koşullar sağlanmadan ve mevzuattaki sınırlandırmalara uyulmadan kurulan alt işverenlik ilişkisi muvazaalı olarak kabul edilir.

Yargıtay'a göre, alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı olup olmadığının belirlenmesinde; hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin, iş yerinde 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 iş yerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı; alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup

[1] 22. HD, 17.12.2015, E. 2014/22567, K. 2015/34763.

olmadığı; istihdam 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 yapılmadığının araştırılması gerekir.[8]

Muvazaalı işleme dayandığı kabul edilen asıl işveren ve alt işverenlik ilişkisinin yaptırımı, alt işverenin işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görmesidir (İş K. m. 2/7). Ayrıca işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ve alt işveren veya vekilleri hakkında ayrı ayrı idari para cezasına hükmedilir (İş K. m. 98/1).

İş Kanunu 3. maddesinde, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının denetiminin gerektiğinde iş müfettişlerince yapılacağı ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12. maddesinde de bu denetimin nasıl yapılması gerektiği düzenlenmiştir. İş müfettişlerince Yönetmeliğin 12. maddesine göre yapılan inceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir (İş K. m. 3/2).

İşverenler bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren *"30 iş günü"* içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilirler. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre 4 ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın istinafı hâlinde bölge adliye mahkemesi 6 ay içinde kesin olarak karar verir (İş K. m. 3/2). İş Kanunu'nda mahkemece verilen karara karşı her ne kadar temyiz kanun yoluna başvurulabileceği belirtilmişse de Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 341/5. maddesindeki açık düzenleme gereği başvuru mercii istinaf (bölge adliye) mahkemesidir.[9]

Kamu idarelerince müfettiş raporuna karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. Rapora 30 iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır (İş K. m. 3/2).

E. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Bildirimi

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre, bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir (AİY m. 5/3). Bu nedenle bu ilişkinin İş Kanunu'na göre bildiriminin yapılması zorunlu tutulmuştur.

Alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, 1 ay içinde bölge müdürlüğüne bildirim yapmakla yükümlüdür (İş K. m. 3/2).

---

[8] HGK, 04.04.2019, E. 2015/3294, K. 2019/400.

[9] İlk derece mahkemelerinin diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtay'a başvurulabileceği belirtilmiş olup da bölge adliye mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere ilişkin nihai kararlarına karşı, bölge adliye mahkemelerine başvurulabilir (HMK 341/5).

IV. İŞVEREN VEKİLİ

A. Tanımı

Günümüz koşullarında birçok işveren, çeşitli nedenlerle işlerini tek başına yapamayacağından kendisine yönetim anlamında yardımcı olacak kişilerle çalışır. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan bu kimselere işveren vekili denir (İş K. m. 2/4).

B. Unsurları

1. İşveren Adına Hareket Etmek

İşveren vekili olabilmek için ilk olarak işveren adına hareket edilmesi gerekir. İşveren adına hareket etmek kişiye, Türk Borçlar Kanunu anlamında doğrudan doğruya temsil yetkisinin verilmesi ile olur (TBK m. 40/1). İşveren vekiline verilen yetki, yönetim konusunda kendisine verilen görev ve yetki alanı ile sınırlıdır.[10] İşveren, verdiği temsil yetkisini her zaman sınırlayabilir ve geri alabilir (TBK m. 42/1).

2. İş, işyeri veya İşletmenin Yönetiminde Görev Almak

İşveren vekili olabilmek için ikinci unsur, iş, işyeri veya işletme yönetiminde görev almaktır. Kişiye, temsil yetkisinin yanı sıra yönetim görevi de verilmişse bu kişi işveren vekili olarak kabul edilir. Bu yönetim görevinin işyeri veya işletmenin tamamında olması zorunlu değildir. Sınırlı alanlardaki yönetim yetkisi de kişiye işveren vekili sıfatını kazandırır. Bu nedenle işletme veya işyerinin bütününü yöneten bir genel müdür veya müdür de işveren vekili sayılırken belirli alanlarda görev yapan vardiya amiri, şef, ustabaşı, posta başı gibi kimseler de işveren vekili sayılırlar.

İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (İş K. m. 2/5). Bu kişiler de nihayetinde bir iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalıştıklarından işçilerin yararlandığı haklardan (kıdem tazminatı, izin hakları gibi) yararlanır ve işverene karşı yükümlülüklerden (işverenin talimatlarına uyma, sadakat borcu gibi) sorumlu olurlar.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur (İş K. m. 2/4). İşveren vekili, işverenin kendisine verdiği görev alanında işverenin temsilcisi olduğundan, işveren adına yaptığı işlemlerden de hukuki olarak işveren sorumlu olur (TBK m. 40/2). Örneğin, işçiyi işe alma ve işine son verme yetkisi olan bir müdür, işçinin sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü müdüre değil işverene ait olur.

İşveren vekilinin hukuki sorumluluğu olmasa da cezaların şahsiliği ilkesi gereği yaptığı fiillerden dolayı cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Kanunda düzenlenen "Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır." (İş K. m. 2/5) hükmünde de bu sorumluluğa dikkat çekilmiştir. Örneğin, İş Kanunu'nda işverenlerle birlikte işveren vekilleri için de idari para cezaları öngörülmüştür (İş K. m. 98-108).

---

[10] SÜZEK: İş (2019), s. 180.

İşveren vekilliği, İş Kanunu'nda daha geniş kapsamda tanımlanırken Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda daha dar anlamda tanımlanmıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününü yöneten kimselerdir (STİSK m. 2/1-e). İş Kanunu'nda yönetim yetkisinin işyeri veya işletmenin tamamında olması zorunlu değilken STİSK'de işveren vekillerinin yalnızca işletmenin bütününü yöneten kimseler olarak tanımlanması, işveren vekillerinin Kanun açısından işveren olarak kabul edilmelerinden kaynaklanır (STİSK m. 2/2). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren vekili olan kimseler işçi sendikalarına üye olamayacak, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanamayacaklardır (STİSK m. 17/2 - 39/7).

V. İŞYERİ

A. Tanımı ve Kapsamı

İş Kanunu'na göre işyeri; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir (İş K. m. 2/1). İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (İş K. m. 2/2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş K. m. 2/3).

Mal veya hizmet üretimi yapılan ve üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen bir yerin işyeri sayılması için, işçi sayısı bakımından asgari bir sınır yoktur. Bir işçi bile çalışsa ilgili yer işyeri olarak kabul edilebilir. Örneğin, konut kapıcılığında kapıcının çalıştığı konut, işyeri olarak kabul edilir. Yine bu yerlerin açık veya kapalı olması, işverenin mülkiyetinde veya kiraladığı yer olması, kamu veya özel sektöre ait olması işyeri olarak kabul edilmesinde farklılık yaratmaz.

İşyerinin kapsamının belirlenmesi İş Kanunu'ndaki birçok hükmün uygulanması bakımından önemli olduğu gibi toplu iş hukuku ve sosyal sigorta uygulamaları açısından da oldukça önemlidir. Örneğin, işçinin 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suçu işlemesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanımında (İş K. m. 25/II-f), engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünde işçi sayısının belirlenmesinde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinde işçi sayısının belirlenmesinde (STİSK m. 41), bir kazanın iş kazası olarak belirlenmesi (SSGSSK m. 13) gibi birçok durumda işyeri kavramı ve kapsamı büyük önem taşır.

İşyeri; asıl işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar olarak sınıflandırılabilir.

- *Asıl işyeri*

Mal veya hizmet üretiminin yapıldığı yer asıl işyeridir. Örneğin, dondurma üretimi yapılan bir fabrika asıl işyeridir.

- *İşyerine bağlı yerler*

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yerlerdir (İş K. m. 2/2). Bu yerlerin tek bir işyeri olarak kabul edilebilmesi için; *mal veya hizmet üretilen yer ile aralarında*

nitelik bakımından bağlılık ve *aynı yönetim altında örgütlenme* koşullarının birlikte sağlanması gereklidir.

Nitelik bakımından bağlılık, asıl işyeri ve bağlı işyerinde görülen işlerin teknik bir amaç için organize edilmesi, birbirini tamamlaması anlamına gelir.[11] Örneğin, amacı dondurma üretimi ve satışı olan yerlerden üretim yapılan fabrika asıl işyeriyken, bu yerle niteliği bakımından bağlantısı bulunan dondurma ambalajlanmasının yapıldığı yer ve bu dondurmaların depolandığı yer işyerine bağlı yerlerdir. İki ayrı yerin aynı işyerinden sayılmasının ölçütünü oluşturan işin niteliği yönünden bağlılık kavramı, malın üretim aşamasından satım aşamasına kadar bir bütün olarak aynı amacı izlemesini ifade eder.[12]

Yönetim bakımından bağlılık ise bu yerlerin aynı işverenin yönetimi altında olması (aynı işverene ait olması) ve asıl amaca yönelik örgütlenmesini ifade eder. Aralarında nitelik yönünden bağlılık bulunan yerler farklı işverenlere ait olduğu takdirde aynı yönetim altında örgütlenmediğinden tek işyeri olarak kabul edilmezler. Örneğin, bir mobilyanın üretim yeriyle satış yeri farklı işverenlere aitse bu yerler tek işyeri olarak kabul edilmez. Aynı şekilde aynı işverene ait yerler arasında yönetim bakımından bağlılık olsa bile nitelik bakımından bağlılık yoksa bu yerler de aynı işyeri olarak kabul edilmezler. Örneğin, bir işveren, hem mobilya üretimi fabrikası hem de petrol şirketi sahibi olsa da bu yerler arasında nitelik bakımından bağlılık olmadığından bunlar ayrı işyeri sayılırlar.

- *Eklentiler ve araçlar*

İşyerinin kapsamı yalnızca işin yapıldığı ve işyerine bağlı yerlerle sınırlı tutulmamıştır. İş Kanunu'nda eklentiler ve araçlar da işyeri kapsamında sayılmıştır.

İş Kanunu'nda; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiştir (İş K. m. 2/2).

Eklentiler mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili olmamakla birlikte asıl olarak işin yapıldığı yer ile doğal bağlantısı bulunan alanlardır.[13] Kanun'da sayılan eklentiler tahdidi olmadığından garaj, otopark, oyun alanı gibi yerler de işyerinden sayılır. Eklentilerin işin yapıldığı yerle aynı yerde olması zorunlu değildir.

İşin yapılması için sağlanan araçlar da işyeri kapsamında değerlendirilir. Örneğin, forklift, vinç, otobüs gibi araçlar işyeri olarak kabul edilir. İşin yapılması için sağlanan araçların işverenin mülkiyetinde olması zorunlu değildir. İş kiralık araçlarla yapılsa bile araç yine işyeri olarak kabul edilir.

B. İşyeri ve İşletme Ayrımı

İş Kanunu'nda işletme kavramının tanımı yapılmamıştır. İşletme ve işyeri kavramları iş hukuku açısından birbirlerine yakın kavramlar olsa da birbirilerinden farklıdırlar.

---

[11] Ömer EKMEKÇİ/Esra YİĞİT: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 67.

[12] SÜZEK: İş (2019), s. 188.

[13] SÜMER: İş (2019), s. 23.

İşletme, iktisadi ve mali bir amaç güderken; işyeri, işletmeden farklı olarak piyasa, kâr veya zarar gibi kavramlarla doğrudan ilgili olmayıp mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç güder.[14] İşyerindeki asıl amaç üretim iken işletmedeki asıl amaç kâr sağlamaktır. İşletme işyerini de için alan daha geniş bir kavramdır. İşletme bir veya birden fazla işyerinden oluşabilir. Örneğin, bir işverenin tek bir restoranı varsa bu restoran hem işyeri hem işletme sayılır fakat bu işverenin bir restoran zinciri varsa restoran işletme, bu restoranın şubeleri ise işyeri sayılır.

C. İşyerinin Kurulması

İşyerinin kurulması 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun'da düzenlenmiştir. Bu Kanun'un 3. maddesi gereğince işyeri açma ve çalışma ruhsatını vermeye belediye sınırları içinde belediyeler, belediye sınırları dışında il özel idareleri yetkilidir.

D. İşyerinin Bildirimi

İş Kanunu'nun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir nedenle faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini *"1 ay"* içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır (İş K. m. 3/1).

İşveren, işyeriyle ilgili işyerini kurma, devralma, çalışma konusunu değiştirme, faaliyete son verme ve kapama işlemlerini bölge müdürlüğüne 1 ay içinde bildirmekle yükümlü tutulmuştur. Bu yükümlülüğün getirilmesinin nedeni iş hayatıyla ilgili denetimlerin devlet tarafından yapılmasının sağlanmasıdır. Bu yükümlülüğe uymayan işverene idari para cezası verilir (İş K. m. 98/1).

Ticaret şirketlerinin tescil kayıtları, ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca 1 ay içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir (İş K. m. 3/3).

İşyeriyle ilgili bildirimlerin yapılmaması, ilgili işyerine, işverene, işveren vekiline veya işçiye İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını engellemez. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın İş Kanunu hükümleri ile bağlı olurlar (İş K. m. 1/3). Bu durum işyeriyle ilgili yapılacak bildirimlerin kurucu değil "bildirici" nitelikte olmasından kaynaklanmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, işverenler tarafından 8. 9. ve 11. maddelere göre Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin bildirimler; İş Kanunu'nun 3. maddesi hükümleri uyarınca Bakanlık ile ilgili bölge müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer (SSGSSK ek m. 1). Bu maddeye göre bildirimde bulunan işveren ayrıca İş Kanunu'na göre bildirim yapmakla yükümlü değildir.

---

[14] SÜZEK: İş (2019), s. 190.

İş Kanunu'na göre iş alan alt işveren de kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, 1 ay içinde bölge müdürlüğüne bildirim yapmakla yükümlüdür (İş K. m. 3/2).

Nitelikleri gereği en fazla 30 iş günü süren "süreksiz iş"lerde işverenin bildirim yükümlülüğü yoktur (İş K. m. 10/2).

E. İşyerinin Devri

İşyeri devri, işyerinin tamamı veya bir kısmındaki hakların ve yönetimin bir başka işverene geçmesidir.[15]

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (İş K. m. 6/1 - TBK 428/1). İş sözleşmesinin devralana geçmesi işyerinin devri ile kendiliğinden gerçekleşir. İş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devralana geçtiğinden işyeri devri işçilere itiraz imkânı vermez. Kanun maddesinde hukuki bir işleme dayanarak devirden bahsedilmişse de işverenin ölümü halinde tüm hakları mirasçılarına geçeceğinden, iş sözleşmeleri de herhangi bir hukuki işleme gerek olmaksızın kendiliğinden mirasçılara (yeni işverenlere) geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (İş K. m. 6/2). Örneğin, işçi, işyeri devrinden 4 ay önce işe başlamışsa işçinin yıllık izne hak kazanması işyeri devrinden 8 ay sonra olacaktır. Yine işçinin kıdem tazminatı devir tarihinden itibaren değil işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacaktır.

Hukuki bir işleme dayanılarak 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 itibaren 2 yıl ile sınırlıdır (İş K. m. 6/3). Kural olarak devralan işveren, devir tarihinden önce ve sonra doğmuş olan borç ve yükümlülüklerin tamamından süre sınırı olmaksızın sorumluyken devreden işveren yalnızca devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumludur. Bu sorumluluğu da devir tarihinden itibaren 2 yıl süre ile sınırlıdır.

Devreden işverenin devir tarihinden sonra doğan borçlardan sorumlu olmaması kuralının 1475 sayılı İş Kanunu'nda bir istisnası bulunmaktadır. İşyerinin devri hâlinde, işçilerin devir tarihinden sonra kazandıkları kıdem tazminatı alacaklarından hangi işverenin sorumlu olacağı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, işyerlerinin devir veya intikali ya da herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli hâlinde işçinin kıdemi, iş yeri veya işyerlerindeki hizmet sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden itibaren iş yerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi hâlinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur ancak iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki

[15] EKMEKÇİ/YİĞİT, İş (2020), s. 181.

işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır (EİK m. 14/2). Yani 1975 yılından sonra işyerini devreden işveren, devir tarihine kadar olan kıdem tazminatı alacağından, bu alacak devir tarihinden sonra doğmuş olsa da 2 yıllık süre sınırı olmaksızın sorumludur ancak devreden işverenin bu sorumluluğu devir tarihinde işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Örneğin, bir işyeri 2017 yılında devredilmiş ve o işyerinde 2015 yılından bu yana çalışan işçinin sözleşmesi 2020 yılında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermişse; 2015-2017 yılları arasındaki kıdem tazminatı alacağından 2017 yılındaki ücret sınırıyla devreden işveren de sorumludur. Devralan işveren ise tüm kıdem tazminatı alacağından sorumludur. İşçi, isterse devralan işverenden kıdem tazminatı alacağının tamamını 2020 yılındaki son ücreti üzerinden isteyebilecekken, isterse devreden işverenden 2017 yılında devir tarihindeki ücreti üzerinden 2015-2017 tarihi arasındaki kıdem tazminatını isteyebilir.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini yalnızca işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez (İş K. m. 6/5). İşçi de yalnızca işyeri devrine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez (İş K. m. 6/5). İşçi ve işveren her ne kadar işyeri devri nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle feshedemeseler de diğer haklı fesih nedenleri varsa iş sözleşmesini bu nedenlere dayanarak feshedebilirler. Yine devreden veya devralan işveren, ekonomik ve teknolojik nedenlerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı durumlarda iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshedebilirler (İş K. m. 6/5).

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 6/4) ancak Türk Ticaret Kanunu'na göre ticaret şirketlerinin bölünme, birleşme ve tür değiştirme şeklinde devredilmesi durumunda bu Kanun'daki özel hükümler uygulanır (TTK m. 158 ve 190 yollamasıyla m. 178).

İşyeri devrine ilişkin hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz (İş K. m. 6/6).

F. İşyerinin Kapatılması

1982 Anayasası'nın 48. maddesi uyarınca işveren işyerini açmakta serbest olduğu gibi işyerini kapatmakta da serbesttir ancak her hak gibi işyerini kapatma hakkı da kötüye kullanılmamalıdır.[16]

İşyerini kapatma işverene, işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle fesih hakkı vermez. İşveren işyerini kapatmaya karar verirse, iş sözleşmelerini 17. maddedeki bildirim sürelerine uyarak feshetmeli ya da bildirim süresi ücretlerini peşin olarak ödemeli ve işçilerin yasadan doğan kıdem tazminatı gibi haklarını vermelidir.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (İş K. m. 29/6).

---

16 9. HD, 12.05.2014, E. 2014/13624, K. 2014/15439.

2

İkinci Kısım
BİREYSEL İŞ HUKUKU

1 Birinci Bölüm
İŞ SÖZLEŞMESİ

Birinci Kesim GENEL BİLGİLER

I. TANIMI

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İş K. m. 8/1).

Türk Borçlar Kanunu'na göre de hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (TBK m. 393/1). Hizmet sözleşmesi ile iş sözleşmesi hukukumuzda aynı anlamda kullanılmaktadır.

II. UNSURLARI

A. Bir İşin Görülmesi

İş sözleşmesinin ilk unsuru bir işin görülmesidir. İş, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır.[1]

Yapılan işin bedensel veya düşünsel olmasının bir önemi yoktur ancak bir faaliyetin hukuken iş olarak nitelendirilebilmesi için hukuka ya da ahlâka aykırı nitelik taşımaması gerekir. Örneğin, insan yaralamak ya da öldürmek gibi fiiller, iş sözleşmesinin konusunu oluşturamaz.[2]

---

[1] SÜZEK: İş (2019), s. 223.

[2] Ercan AKYİĞİT: *İş Hukuku*, 10. Baskı, Ankara, 2014 (Aktaran: ÇİFCİ, Osman: "İş Sözleşmesinde Şekil Serbestisi", Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2019, s. 51).

Yapılacak iş mutlaka işverenin işyerinde görülmek zorunda değildir. Örneğin, işçi, uzaktan çalışmayla veya evde hizmet sözleşmesiyle, iş görme edimini evinde ya da işyeri dışında yerine getirebilir (İş K. m. 14/4 - TBK m. 461).

B. İşin Ücret Karşılığında Görülmesi

İş sözleşmesinin ikinci unsuru işin ücret karşılığında görülüyor olmasıdır. Ücret karşılığında yapılmayan hatır, yardım amaçlı işler hukuken iş sözleşmesine konu olmazlar.

Bir iş için ücretin kararlaştırılmış olmaması bu iş karşılığında ücret verilmeyeceği ve iş sözleşmesinin oluşmayacağı anlamına gelmez. Görülen iş, iş sözleşmesine konu olabilecek ve ücret karşılığında yapılabilecek bir iş ise iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (TBK m. 401).

C. İşin Bağımlı Olarak Görülmesi

İş sözleşmesinin son esaslı unsuru işin bağımlı olarak görülmesidir. İşçi işverenin talimatlarına uygun olarak, onun denetiminde ve ona bağlı olarak işi yürütür. Bu bağımlılık hukuki ve ekonomik bağımlılıktır.

Bağımlılık, iş sözleşmesini konusu iş görmek olan vekalet, eser gibi sözleşmelerden ayıran en önemli unsurdur. Örneğin, eser sözleşmesinde yüklenici, yalnızca işin sonucundan sorumludur ve sonucu meydana getirirken çalışma yöntemini kendisi belirler. Vekalet sözleşmesinde vekil, vekalet verenin açık talimatlarıyla bağlıdır ancak bu bağlılık, iş sözleşmesindeki kadar yoğun değildir[3] ve vekil, işçiden farklı olarak işin görülme sürecince iş sahibinin emir ve otoritesi altında olmaksızın, istediği yer ve zamanda, işi bağımsız bir şekilde yerine getirmektedir.[4]

Bağımlı çalışma, işçinin mutlaka tek bir işveren yanında çalışması anlamına gelmez. İşçi kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden fazla işveren yanında çalışabilir. Burada önemli olan yaptığı iş süresince işverene bağımlı olmasıdır.

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

A. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

İş sözleşmesi işçi ve işverenin karşılıklı serbest iradeleriyle oluşan bir özel hukuk sözleşmesidir. İşverenin kamu tüzel kişisi veya özel kişi olması bu sözleşmesinin niteliğini değiştirmez.

Cezaevindeki tutuklu veya hükümlülerin veya askerlerin çalışmaları, serbest iradelerine dayanmadığından iş sözleşmesine konu olamaz.

---

[3] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 175.

[4] SÜZEK: İş (2019), s. 229.

B. İşçinin Kişiliğine Bağlı Olması

İş sözleşmesinde, satış, kira gibi sözleşmelerden farklı olarak malvarlığı unsuru değil işçinin kişiliği ön plandadır. İşçi düşünsel veya fiziksel emeğini ortaya koyarak işini yürütür. İşçi ile işveren arasındaki ilişki yalnızca mal veya para ilişkisi olmadığından, işçinin işverene bağımlı olarak sadakatle iş görmesi ve işçinin ruhsal ve bedensel bütünlüğünün korunması, iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı olmasının sonuçları olarak ortaya çıkar.[5]

İş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı olması nedeniyle işçi iş görme borcunu kural olarak kendisi yerine getirmek zorundadır (TBK m. 395). Bu nedenle işçinin ölümü iş sözleşmesini sona erdirir.

C. Karşılıklı Borç Yüklemesi

İş sözleşmesi işçiye ve işverene karşılıklı borç yükleyen iki taraflı bir sözleşmedir. İşçi, işverene karşı işini gereği gibi ifa etme, sadakat ve rekabet etmeme gibi borçlar altındadır. İşveren ise işçiye ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme gibi borçlar altındadır.

D. Sürekli Borç İlişkisi Olması

İş ilişkisinde, borçlanılan edimin bir defada, tek bir davranışla yerine getirildiği ani edimden farklı olarak, borçlunun üstlendiği edimi zaman içinde sürekli bir eylemle yerine getirebildiği sürekli edim söz konusudur. Bu yüzden iş sözleşmesi taraflar arasında sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşmedir. İşçi, iş görme, rekabet etmeme gibi borçlarını sürekli olarak yerine getirirken işveren de ücret ödeme ve işçiyi koruma ve gözetme borcunu sürekli olarak yerine getirir.

İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz, sürekli veya süreksiz ya da kısmi veya tam süreli olması, iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi olma özelliğini etkilemez. Süreksiz veya belirli süreli işlerde işçinin çalışmasının ne zaman biteceği belli olsa da, tarafların borçları işçinin çalıştığı zaman dilimi içerisinde süreklilik gösterir.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

İşçi ve işveren iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, ihtiyaçlarına göre istedikleri türde düzenleyebilirler (İş K. m. 9/1). İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilir. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir (İş K. m. 9/2).

A. Sürekli - Süreksiz İş Sözleşmeleri

Nitelikleri bakımından 30 iş günü veya daha az süren işler süreksiz iş, 30 iş gününden fazla süren işler ise sürekli iş olarak adlandırılır (İş K. m. 10/1).

Bir işin sürekli veya süreksiz sayılmasında önemli olan, işin niteliği bakımından devam etmesi gereken süredir. Bir işin sürekli veya süreksiz sayılmasını tarafların iradeleri

[5] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 29.

değil işin niteliği belirler. Örneğin, normalde 20 gün sürecek bir iş çeşitli nedenlerle 30 iş gününden daha fazla sürse bile, bu durum işin süreksiz olarak değerlendirilmesine etki etmez. Yine normalde 2 ayda bitirilebilecek bir iş, işçilerin birden fazla posta halinde yoğun çalışmaları nedeniyle 30 iş gününden daha az sürede bitirilse bile süreksiz olarak değerlendirilmez. İşin süreksiz veya sürekli olup olmadığı, işin fiilen devam ettiği değil, normal koşullarda devam etmesi gerektiği süreye göre belirlenir.

İşin sürekli veya süreksiz olması, bu iş için İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağını belirler. Süreksiz işlerde, İş Kanunu'nun 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 uygulanmaz (İş K. m. 10/2). Bu hükümler yerine Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Sürekli işlerde ise böyle bir sınırlandırma yoktur.

B. Belirli Süreli - Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

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. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde ise sözleşme belirsiz süreli sayılır (İş K. m. 11/1).

İş hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi objektif bazı koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Bu objektif koşullar; *yapılacak işin belirli süreli olması*, *belli bir işin tamamlanması*, *belirli bir olgunun ortaya çıkması* veya *objektif sayılabilecek diğer koşullar*dır. Örneğin, bir arsanın etrafına duvar örülmesi belli bir işin tamamlanmasına, işçinin doğum iznine ayrılması ise belirli bir olgunun ortaya çıkmasına örnek bir objektif koşuldur. Yine bir sahne sanatçısıyla imzalanan iş sözleşmesinin, daha çok performans ve beğeniye dayalı olması objektif sayılabilecek diğer koşullar arasında gösterilebilir.

Belirli iş sözleşmelerinin yapılmasının sınırlandırılmasının ve belli koşullara tabi tutulmasının temelinde genel olarak işçiyi koruma düşüncesi yatmaktadır. Çünkü belirli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerine tabi olmazlar. Yine bu kişiler sözleşme süreleri sonunda kural olarak kıdem tazminatı almaya hak kazanamazlar. İş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmeleri genel nitelikteyken belirli süreli iş sözleşmeleri istisnai niteliktedir.

İş hukukunda, işçi açısından daha lehe olması nedeniyle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıldır. Sözleşme taraflarca belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilse de, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gereken objektif koşulların bulunmaması durumunda iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak kabul edilir. Ortada bir objektif neden olmadan yalnızca sözleşmeye süre sınırı konulması, o sözleşmeyi belirli süreli iş sözleşmesi haline getirmez.[6]

Objektif koşulların bulunduğu durumlarda iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması zorunlu değildir. Bu durumlarda iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak yapılabilir ancak iş

---

[6] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 69.

sözleşmesinin açıkça bir süreye bağlanmadığı hallerde, işin amacından belirli süreli olduğu anlaşılıyorsa sözleşme örtülü olarak süreye bağlanmış kabul edilir.[7]

Bazı iş sözleşmeleri kanundan kaynaklı olarak belirli süreli yapılmak zorundadır. Örneğin, Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre; kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az 1 takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile 1 yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir (ÖÖKK m. 9/1). Yargıtay daireleri arasında bu maddeye dayalı olarak çalışan kişilerin iş sözleşmelerinin belirsiz mi yoksa belirli süreli mi olduğu yönünde görüş ayrılıkları olduğundan, 2018 yılında Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu bu Kanun kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin belirli süreli olduğuna ve bu sözleşmelerinin üst üste (zincirleme) yapılmasının, sözleşmelerin belirli süreli olması niteliğini değiştirmeyeceğine karar vermiştir.[8] Yargıtay içtihadı birleştirme kararları bağlayıcı olduğundan bu Kanun hükümleri uyarınca çalışanların iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi niteliğindedir.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yapılması şekle bağlı değilken belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması yazılı şekil koşuluna bağlıdır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin şekline ilişkin İş Kanunu'nda çelişkili olan iki madde bulunmaktadır. Kanun'un 8. maddesinde "Süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur" hükmü bulunurken 11. maddesinde "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" hükmü bulunmaktadır. 8. maddeye göre süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması öngörülmüşken 11. maddede süre sınır olmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması öngörülmüştür. Öğretide hangi maddenin geçerli olacağı konusunda görüş ayrılığı bulunurken genel kabul gören görüş; süresi 1 yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil koşul olduğu yönündedir.[9] Aksi bir durumun kabulü halinde sözleşmenin şeklini düzenleyen 8. maddedeki; süresi 1 yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngören ve süresi 1 ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanmayacağını öngören maddeleri uygulamasız kalacaktır.[10] 11. maddenin gerekçesinde sözleşmenin şekline ilişkin herhangi bir açıklama olmaması ve 8. maddenin gerekçesinde de şekil şartı olarak 1475 sayılı İş Kanunu hükmünün korunduğunun belirtilmesi, kanun koyucunun bu yönde iradesi olduğunu gösterir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz (İş K. m. 11/2). Belirli süreli iş sözleşmelerinin daha çok işçi aleyhine sonuç

---

7 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 73.

8 İBK, 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2.

9 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 182; SÜZEK: İş (2019), s. 301; TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 84.

10 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 182; SÜZEK: İş (2019), s. 301.

doğurabilecek nitelikte olması, bu sözleşmelerin üst üste yapılarak kötüye kullanılmasına neden olabilir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinin, esaslı (objektif) bir neden olmadıkça zincirleme olarak yapılamayacağı düzenlenmiştir. İş sözleşmesi esaslı bir nedene dayalı olmaksızın üst üste belirli süreli olarak yapılırsa, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (İş K. m. 11/2). Esaslı bir nedene dayanılarak yenilenen iş sözleşmeleri ise belirli süreli olma özelliğini korurlar (İş K. m. 11/3).

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, özel öğretim kurumları personeli ile zincirleme olarak belirli iş sözleşmesini yapılabileceğine karar vermiştir.[11] Yine Yargıtay, spor kulübü antrenörleriyle zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğini belirtmiştir.[12]

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz (İş K. m. 12/1). Yine işveren, esaslı nedenler olmadıkça, eşitlik ilkesine aykırı olarak, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İş K. m. 5/2). Örneğin, yalnızca belirli sureli iş sözleşmesiyle çalışması nedeniyle işçi, belirsiz iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre daha ağır koşullarda çalıştırılamaz ancak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi arasında ayrımı haklı kılan esaslı nedenler varsa farklı işlemler yapılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır (İş K. m. 12/2). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda koşullara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır (İş K. m. 12/3).

C. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

İşçi ve işveren çalışma ilişkisini kalıcı hale getirmeden önce belirli bir süreye ihtiyaç duyabilirler. İşveren, işçinin kişiliği, çalışma bilgisi ve yöntemini öğrenebilmek için; işçi ise işyerindeki çalışma şartlarını, o işin kendisi için uygun olup olmadığını görmek için sözleşmeyle kesin olarak bağlanmadan önce bir deneme süresiyle çalışma yapılmasını isteyebilir.

Taraflar iş sözleşmesine kural olarak en fazla 2 ay deneme süresi kaydı koyabilirler. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar artırılabilir (İş K. m. 15/1). Bu düzenleme emredici nitelikte olduğundan, deneme süresi sözleşmeyle, bu sürelerden daha fazla olacak şekilde kararlaştırılamaz.

---

[11] İBK, 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2.

[12] 22. HD, 24.10.2017, E. 2015/18396, K. 2017/22648.



Deneme kaydının azami süresi; Türk Borçlar Kanunu'nda 2 ay (TBK m. 433/1), Deniz İş Kanunu'nda 1 ay ve Basın İş Kanunu'nda 3 ay (BİK m. 10/1) olarak belirlenmiştir.

İş sözleşmesini imzalanma tarihiyle işçinin fiilen işe başladığı tarih birbirinden farklıysa deneme süresi, işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren işlemeye başlar. Hastalık, grev gibi iş sözleşmesini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz.[13]

Taraflar iş sözleşmesini, deneme süresi içerisinde hiçbir neden göstermeksizin ve bildirim sürelerine uymaksızın tazminatsız olarak feshedebilirler (İş K. m. 15/2). Sözleşme, deneme süresi içerisinde ister işçi ister işveren tarafından feshedilsin, işçinin ücret ve diğer hakları kendisine ödenmek zorundadır (İş K. m. 15/2). Örneğin, işçi çalışmaya başladıktan 15 gün sonra sözleşmeyi feshetmişse 15 günlük ücret almaya hak kazanacaktır.

Her iş sözleşmesine deneme kaydı konulması zorunlu değildir. Sözleşmeye başlangıçta deneme süresi kaydı konulmamışsa taraflar artık bu hükme göre değil genel hükümlere göre sözleşmeyi feshedebilirler.

İş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli ya da kısmi veya tam süreli olması deneme kaydı konulabilmesi açısından önem taşımaz fakat süreksiz işlerde deneme süresi kararlaştırılamaz (İş K. m. 10/2).

D. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

İş ilişkisi, haftalık ve günlük çalışma sürelerine uygun olarak tam süreli iş sözleşmesiyle kurulabileceği gibi, çeşitli nedenlerle (öğrencilik, ebeveynlik gibi) tam süreli çalışmaya göre önemli ölçüde daha az süreyle çalışma içeren kısmi süreli iş sözleşmesiyle de kurulabilir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri de tam süreli iş sözleşmeleri gibi belirli ya da belirsiz süreli olabilir ve bu sözleşmelere de deneme kaydı konulabilir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşmedir (İş K. m. 13/1). Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda koşullara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (İş K. m. 13/3).

Bir iş sözleşmesinin kısmi süreli olarak kabul edilmesindeki "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olması" hükmünün somut olarak neyi ifade ettiği İş Kanunu'nda belirtilmemiştir. Buna karşın İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde kısmi süreli çalışmanın; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3'ü oranına kadar yapılan çalışma olduğu belirtilmiştir (ÇSY m. 6). Bu hükümden anlaşılacağı üzere, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olması, haftalık normal çalışma süresinin (45 saat) 2/3'ü oranına kadar (en fazla 30 saat) yapılan çalışmayı ifade etmektedir.

[13] 9. HD, 03.06.2013, E. 2011/17043, K. 2013/16871.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde taraflar, çalışma süresini ve biçimini serbest biçimde kararlaştırabilirler. Örneğin, işçi, haftanın 6 günü günde 4 saat çalışabileceği gibi haftanın 3 günü günde 8 saat de çalışabilir. Çalışma sürelerinin eşit olarak dağıtılması da zorunlu değildir. Örneğin, haftada 5 gün çalışan işçi, haftanın 2 gününde 4 saat, 1 gününde 8 saat diğer 2 gününde 6 saat çalışabilir.

İşçi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden fazla işyerinde çalışabilir. Kanun'da bu konuda bir kısıtlama getirilmemiştir ancak işçinin işyerlerinde çalıştığı süreler toplamı haftalık normal çalışma süresini (45 saati) aşmamalıdır (İş K. m. 63).

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu sözleşmeler sözlü şekilde yapılabileceği gibi yazılı şekilde de yapılabilir. Bu sözleşmeler için yazılılık, ispat koşulu niteliğindedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi arasında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı ayrım yapılamaz (İş K. m. 13/2). Benzer bir hüküm eşitlik ilkesiyle ilgili maddede de düzenlenmiştir. Buna göre, işveren, esaslı nedenler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İş K. m. 5/2). İşveren tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapıyorsa burada bu işlemin ayrımı haklı kılan esaslı bir nedene dayanıp dayanmadığına bakılmalıdır. Ayrımı haklı kılan neden varsa yapılan farklı işlem hukuk düzeni tarafından korunacaktır. Örneğin, bir işyerinde yemek saati 12.00 olarak uygulanmakta ise, kısmi süreli çalışan işçi de o işyerinde 16.00 - 19.00 saatleri arasında çalışıyorsa bu işçiye yemek verilmemesi eşitlik ilkesine aykırı olmaz. Yine öğlen işe başlayan kısmi süreli çalışan işçinin, sabah tam süreli çalışan işçileri işe getiren servis hizmetinden faydalanamaması eşitlik ilkesine aykırı olmaz.

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İş K. m. 13/2). Emsal işçi, o işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalışan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi yoksa o işkolunda koşullara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (İş K. m. 13/3). Ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerden kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de yararlandırılmak zorundadır. Örneğin, haftalık 45 saatlik çalışma yapan bir işyerinde, tam süreli işçiye yıllık 3000 TL gıda ve yakacak yardımı yapılıyorsa, haftalık 30 saat çalışan işçiye 2000 TL yardım yapılmak zorundadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Bu işçilerin, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır (YÜİY m. 13). Yine kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, tam süreli çalışan işçiler gibi sendikalara üye olma, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, grev yapabilme gibi haklardan faydalanırlar. Bu işçilerin kıdem, ihbar ve izin gibi haklardan nasıl faydalanacağı ise mevzuatta düzenlenmiş değildir. Bu konular daha çok Yargıtay kararları ile çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Yargıtay'a göre, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı süresi hesabında işçinin fiilen işyerinde çalıştığı toplam süreye bakılmaz. İşçi çalışsın ya da çalışmasın, işçinin işe başladığı ve işinin sona

erdiği zaman arasında geçen süre bölünmeden dikkate alınır. Kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren 1 yıl geçince, işçinin kıdem tazminatı hakkı doğabilir. Kıdem tazminatı hesaplamasında esas alınacak ücret, işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücrettir. Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiye, İş Kanunu 17. maddesine göre yapılacak bildirimin süresi de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenir.[14] Yine Yargıtay'a göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi gibi hafta tatili ücretine hak kazanamaz.[15]

İş Kanunu, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınması ve boş yerlerin zamanında işçilere duyurulması gerektiğini düzenlemiştir (İş K. m. 13/4). Bu hüküm işverene kesin bir zorunluluk yüklememekte, yalnızca işçiye bir öncelik tanıması bakımından işverenin özen göstermesini aramaktadır.[16]

Bazı Ebeveynlerin Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Geçiş Hakkı

2016 yılında İş Kanunu'nun 13. maddesine 6663 sayılı Kanun ile eklenen maddeyle, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan bazı ebeveynlere kısmi sureli iş sözleşmesine geçiş hakkı tanınmıştır. Düzenlemeye göre, ebeveynlerden her ikisinin de çalışıyor olması halinde bunlardan biri, İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen analık izninin bitiminden sonra, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir (İş K. m. 13/5). Bu hak, kadın veya erkek fark etmeksizin ebeveynlerden birisine tanınmıştır.

Bu hakkın kullanılabilmesinin üç koşulu bulunmaktadır (İş K. m. 13/5):

1) *Ebeveynlerden her ikisi de çalışıyor olmalıdır*. Eğer ki ebeveynlerden birisi çalışmıyorsa diğer ebeveyn bu hakkı kullanamaz.

2) *Bu hak, analık izni bitiminden itibaren ve çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kullanılmalıdır.*

3) *Bu hak aynı çocuk için daha önce kullanılmamış olmalıdır.*

Kısmi sureli iş sözleşmesine geçme hakkını kullanan işçi işverene yeniden talepte bulunarak tam zamanlı çalışmaya geri dönebilir. Bu şekilde tam zamanlı çalışmaya dönen işçi aynı çocuk için tekrar kısmi sureli çalışma talebinde bulunamaz. Sonuç olarak ebeveyn bu hakkından aynı çocuk için yalnızca bir kez yararlanabilir.

Kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçi bu talebini *en az 1 ay önce yazılı olarak* işverene bildirmelidir. İşveren, kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçinin talebini kabul etmek zorundadır. İşverenin bu konuda takdir yetkisi yoktur. Bu hakkın kullanılması işveren açısından geçerli fesih nedeni sayılamaz. (İş K. m. 13/5).

---

[14] 9. HD. 19.02.2018, E. 2015/24276, K. 2018/3224; 22. HD. 09.07.2018, E. 2017/13548, K. 2018/17459.

[15] 9. HD. 15.01.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596; 22. HD. 24.04.2017, E. 2015/27257, K. 2017/9278.

[16] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 90.

Kısmi çalışmaya geçen işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Tam zamanlı çalışmaya dönmek isteyen işçi bu talebini de *en az 1 ay önce yazılı olarak* işverene bildirmek zorundadır. İşveren, işçinin tam zamanlı çalışmaya geçme talebini de kabul etmek zorundadır. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçi yerine bu dönemde işçi alınmışsa, bu işçinin sözleşmesi, işçinin tam zamanlı çalışmaya başlamasıyla birlikte *"kendiliğinden"* sona erer (İş K. m. 13/5).

3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya tek başına evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kısmi süreli çalışmaya geçme hakkından faydalanırlar (İş K. m. 13/5).

Ebeveynlerin hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ve kısmi çalışmanın uygulanmasına ilişkin esaslar, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir (İş K. m. 13/6).

E. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi esasında kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türüdür. Çağrı üzerine çalışmada işveren ve işçi, işverenin ihtiyaç duyması durumunda yapacağı çağrı üzerine işçinin iş görme edimini yerine getireceği konusunda yazılı olarak anlaşırlar. İşçi de işverenin çağrısı üzerine iş görme edimini yerine getirir. İş Kanunu'nda çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesi; işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin yazılı sözleşme ile kararlaştırıldığı iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır (İş K. m. 14/1). Çağrı üzerine çalışma daha çok otel, lokanta, eğlence yerlerinde uygulanan ve zaman zaman artan personel eksikliği ihtiyacını gidermek amacıyla yaptırılan çalışmadır.[17]

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesinin *"yazılı"* şekilde yapılması öngörülmüştür. Kural olarak taraflar iş sözleşmesinde, işçinin hangi zaman dilimi içerisinde ne kadar süreyle çalışacağını belirleme yetkisine sahiptirler. Taraflar, çağrı üzerine çalışacak işçinin haftalık çalışma süresini belirlememişlerse, işçinin haftalık çalışma süresi *20 saat* olarak kararlaştırılmış sayılır (İş K. m. 14/2).

İşçi, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede ister çalıştırılsın ister çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (İş K. m. 14/2). İşveren belirlenen sürede işçiye çağrı yapıp onu çalıştırmasa bile sözleşmede belirlenen süreye ilişkin ücretini ona ödemek zorunda kalır.

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

---

[17] Öner EYRENCİ: İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001, s. 4 / A. Can TUNCAY: Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001, s. 27 , (Aktaran: M. Halis KARAMAN: "Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", Doktora Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2008, s. 90).

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 20 saat olduğu, işverenin işçiye, çalıştıracağı zamandan en az 4 gün önce çağrı yapması gerektiği ve işçiyi günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorunda olduğu düzenlemeleri tamamlayıcı hüküm niteliğindedir. Kanunda bu sürelerin, taraflarca aksinin kararlaştırılmaması durumunda uygulanacağı öngörülmüştür. Bu nedenle taraflar aralarında anlaşarak, haftalık çalışma süresini 20 saatin altında veya üstünde kararlaştırabilir, çağrının yapılma süresini 4 günden daha aza indirebilirler ya da işçinin günde 4 saatten daha az çalıştırılmasına karar verebilirler.

F. Uzaktan Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri

Uzaktan çalışma, İş Kanunu 14. maddesine 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla eklenmiştir. 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 (İş K. m. 14/4). Uzaktan çalışma öğretide; "tele çalışma" ve "evde çalışma" olarak ikiye ayrılmaktadır.

1. Tele Çalışma

Tele çalışma; işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini teknolojik iletişim araçlarıyla kısmen veya tamamen işyeri dışında yerine getirmesidir. Tele çalışmayı diğer çalışma yöntemlerinden ayıran iki önemli unsur bulunmaktadır:

1) *Tele çalışmada iş, bilgisayar, tablet ve telefon gibi teknolojik iletişim araçlarla, e-posta veya çeşitli programlar yoluyla yerine getirilmektedir.*

2) *Bu çalışmada iş, kısmen veya tamamen işyeri dışında yerine getirilmektedir. İşin yerine getirildiği yer bir büro olabileceği gibi işçinin evi de olabilir.*

Satış temsilciliği, pazarlamacılık, çağrı merkezi, seyahat acenteliği, bankacılık, büro hizmetleri, sekreterlik, avukatlık, mimarlık veri yükleme ve düzenleme işleri, bilgisayar programcılığı, yazarlık, reklamcılık, tercümanlık, editörlük, danışmanlık gibi alanlar bu çalışma türünün yaygın olduğu alanlardır.[18]

2. Evde Çalışma

Evde çalışma; işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yerine getirmesidir. Bu çalışma türünde işçi, işverenin iş organizasyonu kapsamındaki işlerini evinden yerine getirirken bunu teknolojik iletişim aletleriyle yapmak zorunda değildir. Örneğin, bir çevirmen veya mimarın bir işverene bağlı olarak kendi evinde iş görme edimini yerine getirmesi evde çalışma olarak değerlendirilebilir.

Evde çalışmaya ilişkin hükümler "uzaktan çalışma" başlığı altında İş Kanunu'nda düzenlendiği gibi Türk Borçlar Kanunu'nda da "evde hizmet sözleşmesi" başlığıyla düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirle-

---

[18] Mustafa ALP: Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I*, İstanbul: 2011, s. 795, (Aktaran: Duygu KARA: "İş Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerden Ayrılması", Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2015, s. 95-96).

yeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır (TBK m. 461).



Uzaktan çalışma ile evde hizmet sözleşmesi birbirine karıştırılmamalıdır. Uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler İş Kanunu'nda yer alırken evde hizmet sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir (TBK m. 461-469). Uzaktan çalışmadaki iş, teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında herhangi bir yerde(tele çalışma) veya işçinin evinde yerine getirilebilirken (evde çalışma); evde hizmet sözleşmesindeki iş, işçinin kendi evinde yerine getirilmek zorundadır. Evde hizmet sözleşmesinde, görülecek işin, işçinin aile bireyleriyle birlikte de yerine getirilebileceği düzenlenmişken, uzaktan çalışmada işçinin tek başına bu işi yapacağı düzenlenmiştir. Son olarak; uzaktan çalışmaya dayalı kurulan iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmak zorunda olduğu düzenlenmişken, evde hizmet sözleşmesiyle ilgili böyle bir düzenleme getirilmemiştir. Evde hizmet sözleşmesi sözlü şekilde de kurulabilir.

3. Ortak Hükümler

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi "yazılı" şekil koşuluna tabidir (İş K. m. 14/4). Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin ve işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gerekir (İş K. m. 14/5).

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İş K. m. 14/6). Ayrımı haklı kılacak neden varsa bu durumda işveren asıl işyerinde çalışan işçiyle evde çalışan işçisi arasında farklı işlem yapabilir. Örneğin, işyerine giden ve servis hizmeti almayan işçiye yol ücreti ödenirken, evde çalışan işçiye yol ücreti ödenmemesi ayrımı haklı kılar.

Uzaktan çalışma ilişkisinde işçi ve işverenin sözleşmelerden veya mevzuattan doğan yükümlülükleri devam etmektedir. İşçinin, işverenin talimatlarına uyma, sadakat, rekabet etmeme gibi işverenin de işçiyi gözetme gibi borçları devam eder. Nitekim işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür (İş K. m. 14/6). İşçinin evden çalışması işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almayacağı anlamına gelmez.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmışsa da henüz böyle bir yönetmelik çıkarılmamıştır (İş K. m. 14/7).

G. Takım Sözleşmesi İle Oluşturulan İş Sözleşmeleri

Takım sözleşmesi, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir (İş K. m. 16/1). Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir (İş K. m. 16/2). Takım

sözleşmesi uygulaması genelde, yükleme - boşaltma, müzik, inşaat ve mevsimlik işlerde görülür.[19]

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerle işveren arasındaki iş sözleşmesi, işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla yapılmış sayılır (İş K. m. 16/3). Yani takım sözleşmesinde ismi yazılı olan işçi işe başlamadığı takdirde o işçiyle işveren arasında bir iş sözleşmesi yapılmış sayılmaz. Bu nedenle işveren, takımdaki işçileri henüz işe başlamadıkları takdirde çalışmaya zorlayamaz. İşçilerin işe başlamasından takım kılavuzu sorumludur. İşveren bu nedenle uğradığı zararı takım kılavuzundan isteyebilir (İş K. m. 16/3 yollamasıyla TBK m. 128). Takım kılavuzunun yaptığı takım sözleşmesi, niteliği itibariyle başlı başına bir iş sözleşmesi sayılmayan ve yalnızca söz konusu takımda yer alan işçilerin kuracağı iş sözleşmesinin kurallarını belirleyen bir çerçeve sözleşmedir.[20]

Takım sözleşmesinin geçerliliği *"yazılı"* olarak yapılmasına bağlıdır. Oluşturulacak iş sözleşmeleri için, işveren ve takım kılavuzu arasında hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun takım sözleşmesinin yazılı yapılması gerekir (İş K. m. 16/2).

Takım sözleşmesiyle çalışan işçilerin ücretlerini ödeme yükümlülüğü işveren üzerindedir. İşveren veya işveren vekili işe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan her işçinin ücretini ayrı ayrı kendilerine ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz (İş K. m. 16/4).

H. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nda ayrı bir başlık altında düzenlenmemiştir. Kanun'un bazı maddelerinde bu sözleşmelere ilişkin atıflar bulunmaktadır (İş K. m. 7/2-29/7-53/3). Mevsimlik işler, faaliyetin yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belirli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir.[21] Örneğin, Erciyes'te kayak turizmi etkin olduğundan, kış mevsiminde Erciyes'teki işletmeler yoğun faaliyette bulunmaktadır. Yine Rize'de çay toplama dönemlerinde yoğunluk olmaktadır. Bu gibi yerlerde, belirli dönemlerde faaliyetin yoğunlaşması nedeniyle kurulan iş sözleşmeleri mevsimlik iş sözleşmeleridir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri genellikle belirli süreli olarak yapılmaktadır ancak bu sözleşmelerin belirli süreli yapılması zorunlu değildir. Yine bu sözleşmeler tek bir dönem için yapılabileceği gibi birden fazla dönemi kapsayacak şekilde de yapılabilir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla belirli süreli yapılmışsa sürenin sona ermesiyle, işçinin ölümüyle ya da sürenin sona ermesinden önce fesih ihbarıyla 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. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise feshedilmiş olmaz. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesiyle

---

19 SÜMER: İş (2019), s. 48.

20 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 95.

21 SÜZEK: İş (2019), s. 256.

çalışan işçilerin iş sözleşmesinin askıda olması, bu işçilerin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda işveren farklı olduğundan, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, bu süreler işçinin kıdemi açısından birleştirilir.[22]

İ. Pazarlamacılık Sözleşmesi

Pazarlamacılık sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmeleri başlığı altında düzenlenmiştir (TBK m. 448-460). Pazarlamacılık sözleşmesinin tam anlamıyla iş sözleşmesi olup olmadığı yönünde öğretide görüş birliği olmadığından bu sözleşmeyle ilgili çok kısa bilgi verilip üzerinde fazla durulmayacaktır.[23]

Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (TBK m. 448). Pazarlamacı kural olarak kendisine verilen talimatlara uygun olarak müşterileri ziyaret eder, işverenin belirlediği fiyata göre işveren hesabına işlem yapar ve bu işlem sonucunda da işverenden belirli bir ücret veya prim alır (TBK m. 450,455).

Pazarlamacılık sözleşmesinin yapılmasına ilişkin Kanun'da özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu sözleşme sözlü veya yazılı olarak yapılabilir.

J. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

İşveren çeşitli gerekçelerle kendi işçisini, bir başka işverenin bünyesinde geçici olarak çalıştırabilir. Geçici iş ilişkisinde işçinin (geçici işçi), kendi işvereniyle olan iş sözleşmesi devam eder ancak işçiden işin görülmesini isteme hakkı geçici süreliğine geçici işçi çalıştıran işverene geçer.

Geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan (mesleki anlamda) geçici iş ilişkisi ve holding bünyesi içinde ya da grup şirketler arasında kurulan (mesleki olmayan anlamda) iş ilişkisi olmak üzere ikiye ayrılır.

1. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan (Mesleki Anlamda) Geçici İş İlişkisi

Özel istihdam büroları; iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade eder (ÖİBY m. 3/j).

---

[22] 22. HD. 09.12.2019. E. 2017/25992. K. 2019/22676.

[23] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 256.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulur (İş K. m. 7/2). Bu geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmaz. İşçinin işvereni özel istihdam bürosudur ancak işçi, iş görme borcunu geçici süreliğine, geçici işçi çalıştıran işverene ait işyerinde o işverene karşı yerine getirir.

Geçici iş ilişkisinde geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosu olduğundan taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü de kural olarak özel istihdam bürosu üzerindedir ancak taraflar bu durumun aksini kararlaştırılarak ücretin geçici işveren tarafından ödenmesine karar verebilirler.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde esasında üçlü bir iş ilişkisi bulunmaktadır. Özel istihdam bürosuyla işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Özel istihdam bürosu bu iş sözleşmesine de dayanarak geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapar. Bu sözleşmenin "yazılı" olarak yapılması zorunludur (İş K. m. 7/11).

Özel istihdam bürosuyla geçici işçi çalıştıran işveren arasında imzalanan sözleşmede; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu'ndan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre 3 ayı geçemez (İş K. m. 7/11).

a. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulabilecek Haller

İş Kanunu'nda, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin hangi hallerde kurulabileceği düzenlemiştir (İş K. m. 7/2):

1) Doğum, evlat edinme izinleriyle doğum sonrası ücretsiz izinlerin kullanılması, doğum sonrası kısmi süreli çalışma yapılması, askerlik ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde (İş K. m. 7/2-a)

İş Kanunu 74. maddesinde düzenlenen doğum, evlat edinme izinleriyle doğum sonrası ücretsiz izinlerin kullanılması ve İş Kanunu 13/5. maddesinde düzenlenen ebeveynlerden birisinin doğum sonrası kısmi süreli çalışma yapması halinde geçici iş ilişkisi kurulabilir. Örneğin, kadın işçinin doğum izni sonrasında kullandığı 6 aylık ücretsiz izin döneminde (İş K. m. 74/6) işveren geçici işçi çalıştırabilir.

İşçinin askere gitmesi durumu da geçici iş ilişkisi kurulabileceği hallerden birisidir. Kişinin askere gittiği durumda geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için bu kişinin iş sözleşmesinin askıda bulunması gerekir. İş Kanunu'nda, askere giden kişinin, işyerinde çalışma süresine göre iş sözleşmesinin en az 2 ay ile en fazla 90 gün arasında askıda kalacağı

düzenlenmiştir (İş K. m. 31/1). İşveren iş sözleşmesinin askıda kaldığı bu sürede geçici işçi çalıştırabilir.

Kanun'da iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer durumlarda da geçici iş ilişkisi kurulabileceğini düzenlemiştir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer durumlara sendika yöneticiliği yapması nedeniyle işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması hali örnek verilebilir (STİSK m. 23/1). Bu süre içerisinde işveren, işçi sendikasında yönetici olan işçinin yerine geçici işçi çalıştırabilir.

2) Mevsimlik Tarım İşlerinde (İş K. m. 7/2-b)

Geçici iş ilişkisi, mevsimlik işlerin tamamında değil yalnızca mevsimlik tarım işlerinde kurulabilir.

3) Ev hizmetlerinde (İş K. m. 7/2-c)

Ev hizmetlerinde de özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilir.

4) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı gördürülen işlerinde (İş K. m. 7/2-d)

İşletmenin günlük veya sürekli görülen işlerinde geçici iş ilişkisi kurulamazken günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı gördürülen işlerinde geçici iş ilişkisi kurulabilir. Maddenin gerekçesinde yeni bir yazılımın geliştirilmesi, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması ve belirli süreli proje işlerinin bu işlere örnek olabileceği belirtilmiştir.

5) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde (İş K. m. 7/2-e)

Bu maddeye göre geçici iş ilişkisi iki durumda kurulabilir. Birincisi iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan bir iş olması ikincisi de üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasıdır. Bu duruma örnek olarak gerekçede, çalışanların güvenliği için gerekli tamir ve tadilat işleri, sel yangın gibi doğal afet veya terör olayları gibi durumlarda işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi zorunluluğu gösterilmiştir.

6) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde (İş K. m. 7/2-f)

Bu durumda geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için, ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması ve mevcut işçilerle bu üretimin yetiştirilemiyor olması gereklidir. Bu duruma, Covid-19 salgını nedeniyle maske üretimin kapasitesinde öngörülemeyen şekilde artış yaşanması nedeniyle maske üretim fabrikasında geçici işçi çalıştırılması örnek olarak verilebilir.

İş Kanunu'nda bu duruma özel olarak, çalıştırılabilecek işçi sayısına ilişkin bir sınırlama getirilmiştir. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/4'ünü geçemez ancak 10 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan

işçi, engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin İş Kanunu 30. maddesinin uygulanmasında, özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez (İş K. m. 7/6).

7) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde (İş K. m. 7/2-g)

Son olarak, mevsimlik iş niteliğinde olmayan ve dönemsellik arz eden iş artışı nedeniyle geçici iş ilişkisi kurulabilir. Madde gerekçesinde, dönemsellik arz eden iş artışlarına gerçekleşmesi öngörülen ancak mevsimlik iş niteliğinde olmayan seçim öncesi bayrak üretimi ve bayram öncesi şeker üretimi hali örnek olarak gösterilmiştir.

b. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulacak Geçici İş İlişkisinin Süresi

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkisi ilk seferde kural olarak en fazla 4 ay süreyle kurulabilir. Bu 4 aylık süre de toplamda 8 ayı geçmemek üzere iki defa uzatılabilir (Toplamda en fazla 12 ay). Bu kuralın iki istisnası bulunmaktadır (İş K. m. 7/3):

Birinci İstisna; ev hizmetlerinde ve mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisi süre sınırı olmaksızın kurulabilir. Bu işlerde ilk seferde 4 ay ve toplamda 12 aylık süre sınırı bulunmaz.

İkinci İstisna; Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde geçici iş ilişkisinin süresi uzatılamaz. Bu halde geçici iş ilişkisi en fazla 4 ay süreyle kurulur ancak toplamda bu sürenin 8 ayı geçmemek üzere iki defa uzatılması kuralı uygulanmaz. Sonuç olarak mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde geçici iş ilişkisi, tek seferliğine en fazla 4 ay süreyle kurulabilir ve bu süre uzatılamaz.

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. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur (İş K. m. 7/13).

c. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurma Yasakları

1) Toplu İşçi Çıkarılan İşyerlerinde Geçici İş İlişkisi Kurma Yasağı

İş Kanunu'nun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulamaz (İş K. m. 7/4). Buradaki yasak 8 ay süreyle sınırlıdır. Toplu işçi çıkarılmasından 8 ay sonra ilgili işyerinde geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırılabilir.

2) Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici İş İlişkisi Kurma Yasağı

Kamu kurum ve kuruluşlarında bir süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır (İş K. m. 7/4).

3) Yer Altında Maden Çıkarılan İşyerlerinde Geçici İş İlişkisi Kurma Yasağı

Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde de geçici iş ilişkisi kurulamaz (İş K. m. 7/4). Buradaki yasağın yalnızca yer altında maden çıkarılan işyerleri için söz konusu olduğuna

dikkat edilmelidir. Yer üstünde maden çıkarılan işyerlerinde geçici işçi çalıştırılması yasak değildir.

4) Grev ve Lokavt Uygulanan İşyerlerinde Geçici İş İlişkisi Kurma Yasağı

Grev ve lokavt uygulanması durumunda işveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesindeki zorunlu çalıştırma yapılacak durumlar haricinde geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz (İş K. m. 7/5).

5) Aynı İş İçin Art Arda Geçici İş İlişkisi Kurma Yasağı

Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçi çalıştırılabilecek sürenin sonunda (4 ay ve 8 aylık uzatma süresi) aynı iş için 6 ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz (İş K. m. 7/3). Örneğin, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışı nedeniyle 4 ay süreyle geçici işçi çalıştıran işveren, 6 ay geçmeden bu iş için yeniden geçici iş ilişkisi kuramaz.

6) Geçici İşverenin İş Sözleşmesi Feshedilen İşçisiyle Geçici İş İlişkisi Kurma Yasağı

Geçici işçi çalıştıran işverenin, iş sözleşmesi feshedilen daimi işçisini, fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırması yasaklanmıştır (İş K. m. 7/7). Örneğin, bir işyerinde daimi olarak çalışan işçi, sözleşmesi feshedildikten 4 ay sonra yeniden geçici işçi olarak o işyerine alınamaz ancak fesihten sonra 6 ay süre geçmişse geçici işçi olarak alınabilir.

d. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulacak Geçici İş İlişkisinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

Geçici iş ilişkisinde üçlü bir ilişki söz konusu olduğu için, bu ilişkide geçici işçinin, geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun çeşitli hak ve yükümlülükleri vardır.

Geçici iş ilişkisinde geçici işverenle geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi olmasa da, iş görme edimini talep hakkının geçici işverene geçtiği yukarıda belirtilmişti. Geçici işçinin geçici işverene karşı bu ilişkideki yükümlülükleri; işverenin talimatlarına uymak, sadakat; işini özenle yerine getirmek ve rekabet etmemektir. Geçici işçi işini özenle yerine getirme yükümlülüğünün sonucu olarak, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (İş K. m. 7/14).

Geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun asıl yükümlülüğü geçici işçinin ücretini ödemektir ancak Kanun'da işletmenin ortalama mal veya hizmet üretim kapasitesinin artması nedeniyle kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işverene ücretle ilgili kontrol yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre işveren, işletmenin ortalama mal veya hizmet üretim kapasitesinin artması nedeniyle kurulan geçici iş ilişkisinde işyerinde 1 ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok 3 aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına ya-

tırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir (İş K. m. 7/12). Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz (İş K. m. 7/8).

Geçici işçi çalıştıran işveren; işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir (İş K. m. 7/9-a). Geçici işverenin geçici işçiye karşı yükümlülükleri de Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir. Geçici işverenin yükümlülükleri (İş K. m. 7/9):

- Geçici işveren, işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- Geçici işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. ve 14. maddelerinde belirtilen ilgili mercilere Kanun'da öngörülen süreler içerisinde bildirmekle yükümlüdür.
- Geçici işveren, geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
- Geçici işveren, işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- Geçici işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17/6. maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

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

2. Holding Bünyesi İçinde ya da Grup İçi Şirketler Arasında Kurulan (Mesleki Olmayan Anlamda) Geçici İş İlişkisi

İşveren, 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 devredebilir. Bu şekilde kurulan iş ilişkisi, holding bünyesi içinde veya grup içi şirketler arasında kurulan geçici iş ilişkisidir (İş K. m. 7/15). Bu geçici iş ilişkisinde işçinin çalışacağı işyeri ancak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyeri olabilir.

Mesleki olmayan anlamda kurulan geçici iş ilişkisinde de, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan iş ilişkisinde olduğu gibi üçlü bir ilişki vardır. İşçiyle ödünç veren işveren arasında bir iş sözleşmesi vardır. Ödünç veren işverenle geçici işçi çalıştıran (ödünç alan) işveren arasında sözleşmeyle geçici iş ilişkisi kurulur. Bu ilişkide de geçici işçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenle (ödünç veren) arasındaki sözleşme sona ermemekte,

ödünç veren işverenin işçiden olan işin görülmesini talep hakkı geçici bir süre için diğer işverene (ödünç alan) devredilmektedir.

İşveren (ödünç veren) ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki sözleşmenin geçerliliği *"yazılı"* şekilde yapılmasına bağlıdır (İş K. m. 7/15). Yine bu geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin devir sırasında "yazılı" onayının alınması zorunludur (İş K. m. 7/15). Devirden önce (örneğin, iş sözleşmesinin kuruluşu sırasında) alınan onay geçici iş ilişkisinin kurulması için yeterli değildir.

Mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisi ilk seferde en fazla 6 ay süreyle kurulabilir. Bu süre en fazla iki defa yenilenebilir (İş K. m. 7/15). Yani bu geçici iş ilişkisi uzatma süreleriyle birlikte toplamda en fazla 18 aylık süreyle kurulabilir.

İş Kanunu'nun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süreyle, kamu kurum ve kuruluşları ile yer altında maden çıkarılan işyerlerinde süresiz olarak ve grev ve lokavt uygulanması durumunda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65. maddesindeki zorunlu çalıştırma yapılacak durumlar haricinde mesleki olmayan anlamda geçici iş ilişkisi kurulamaz (İş K. m. 7/15 yollamasıyla İş K. m. 7/4,5).

Mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisinde de işin görülmesine talep hakkı geçici işçi çalıştıran işverene geçtiği için işçinin bu işverene karşı talimatlara uyma, işini özenle yerine getirme, sadakat ve rekabet etmeme yükümlülüğü vardır. Geçici işçi, işini özenle yerine getirme yükümlülüğünün sonucu olarak, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (İş K. m. 7/15 yollamasıyla İş K. m. 7/14). Yine bu geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren; işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir (İş K. m. 7/9-a).

İşçiye ücret ödeme yükümlülüğü, işçisini geçici olarak devreden işverenin üzerindedir ancak geçici iş ilişkisi kurulan işveren de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur (İş K. m. 7/15).

Mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisinde işverenin; geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırma ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17/6. maddesinde öngörülen eğitimleri verme ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri alma yükümlülükleri de vardır (İş K. m. 7/15 yollamasıyla 7/9-d,f).

Kanun koyucu geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşullarının, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacağını hüküm altına almıştır (İş K. m. 7/15 yollamasıyla İş K. m. 7/10).

İkinci Kesim İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI VE GEÇERSİZLİĞİ

I. TARAF EHLİYETİ

İş Kanunu'nda, iş sözleşmesinin yapılmasında taraf ehliyetiyle ilgili genel bir hüküm bulunmadığından, taraf ehliyetine ilişkin kural olarak Türk Medeni Kanunu hükümleri uygulanır. İş sözleşmesiyle taraflar, bazı haklara sahip olduklarından ve karşılıklı yükümlülük altına girdiklerinden, bu sözleşmede kural olarak tarafların fiil ehliyetine sahip olmaları (tam ehliyetli olmaları) gerekir (TMK m. 9). Gerçek kişiler, ayırt etme gücüne sahip, ergin ve kısıtlı değillerse fiil ehliyetine sahiptirler (TMK m. 10). Buna göre sözleşmenin tarafı olan işçiler (işçiler yalnızca gerçek kişi olabilir) ve gerçek kişi işverenler fiil ehliyetine sahiplerse bu sözleşmeyi tek başlarına yapabilirler.

Ayırt etme gücüne sahip olup kısıtlı olması veya ergin olmaması nedeniyle fiil ehliyetine sahip olmayan gerçek kişiler yani sınırlı ehliyetsizler ancak yasal temsilcilerinin (veli veya vasi) rızasıyla bu sözleşmeyi imzalayabilirler (TMK m. 16/1). Yasal temsilcinin rızası olmadan sınırlı ehliyetsiz kendini yükümlülük altına sokamaz. Bu kuralın istisnası, bir meslek veya sanatın öğrenilmesi veya yürütülmesi için sınırlı ehliyetsiz olan kişiye yasal temsilci tarafından önceden izin verilmesidir. Bir meslek veya sanatın öğrenilmesi veya yürütülmesi için yasal temsilci tarafından önceden izin verilmişse, sınırlı ehliyetsiz kimse tek başına iş sözleşmesi yapabilir (TMK m. 359,453).

Ayırt etme gücüne sahip olmayan tam ehliyetsizlerin fiilleri hukuki sonuç doğurmadığından, bu kişiler iş sözleşmesinin tarafı olamazlar (TMK m. 14).

İş sözleşmesinin taraflarından olan işçinin yalnızca gerçek kişi olabileceği, işverenin ise gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş dahi olabileceği daha önce açıklanmıştı. Tüzel kişi işverenlerin iş sözleşmeleri, tüzel kişinin yetkili organınca yapılır (TMK m. 50). İşverenlerin iş sözleşmesi yapılması konusunda yetki verdikleri işveren vekilleri de işvereni temsilen iş sözleşmesi yapabilirler.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

İş sözleşmelerinin yapılması kural olarak şekil şartına tabi değildir (İş K. m. 8/1, TBK m. 394/1). Taraflar bu sözleşmeyi sözlü olarak yapabilecekleri gibi yazılı olarak da yapabilirler. Şekil şartına tabi olmayan sözleşmenin yazılı olarak yapılması sözleşmenin ispatı açısından önem taşır ve buradaki yazılılık, bir geçerlilik koşulu olmayıp ispat koşulu niteliğindedir.

İş sözleşmelerinin şekil şartına tabi olmaması kuralının bazı istisnaları bulunmaktadır. Mevzuatta, bazı iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına bağlı olarak yapılması gerektiği

düzenlenmiştir. Yazılı şekil şartına tabi sözleşmelerdeki yazılılık koşulu geçerlilik koşulu niteliğindedir. Yazılı olarak yapılması zorunlu iş sözleşmeleri şunlardır:

- Süresi 1 yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmesi (İş K. m. 8/2),
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi (İş K. m. 14/1),
- Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi (İş K. m. 14/4),
- Takım sözleşmesi (İş K. m. 16/2),
- Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler ve işverenleri arasındaki iş sözleşmesi (BİK m. 4/1),
- Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları ile işverenleri arasındaki iş sözleşmesi (DİK m. 5)
- Çocuk ve genç işçinin veli ya da vasisiyle yapılacak olan iş sözleşmesi (ÇGİÇHY m. 12/c)
- 14 yaşını doldurmamış çocukların sanat ve kültür faaliyetlerinde çalışmasına ilişkin iş sözleşmesi (İş K. m. 71/1)

İş Kanunu'nda iş sözleşmelerinin yazılı yapılmaması durumunda işverenin işçisine çalışma koşullarını içeren yazılı bir belge vermesi zorunluluğu düzenlenmiştir (İş K. m. 8/3). Buna göre; yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren, işçiye en geç 2 ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. İş sözleşmesi 2 aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur ancak süresi 1 ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde işverenin yazılı belge verme zorunluluğu yoktur.

III. İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

A. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü

Anayasa'ya göre, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir (AY m. 48). Türk Borçlar Kanunu'na göre de taraflar bir sözleşmenin içeriğini kanunda belirlenen sınırlar içerisinde özgürce belirleyebilirler (TBK m. 26). İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan kural olarak işçi ve işveren, dilediği kişiyle sözleşme içeriğini belirleyerek sözleşme imzalayabilirler. Sözleşme tarafların serbest iradelerine dayanılarak kurulur.

B. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğünün Sınırları

İş sözleşmesi de diğer sözleşmelerde olduğu gibi, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olamaz ve sözleşmenin konusu imkânsız olamaz (TBK m. 27/1). Kural iş sözleşmesinin serbestçe kurulması olsa da bu kurala işçinin korunması, sosyal devlet anlayışının gerçekleşmesi gibi bazı amaçlarla istisnalar

getirilmiştir. Örneğin, işverenin bazı kişilerle iş sözleşmesi yapması yasaklanmış buna karşın bazı durumlarda iş sözleşmesi yapması zorunlu tutulmuştur.

1. İş Sözleşmesi Yapma Yasakları

a. Yaş Küçüklüğü

Çocukların erken yaşta çalıştırılmaları ve iş yaşamına girmeleri, onları ergin kişilere göre bedensel ve ruhsal bakımdan, sağlık bakımından ve eğitim ve öğrenim haklarından yararlanmaları bakımından tehlikeye düşürebilmektedir. Bu nedenle iş hukukunda çocuklar özel olarak korunmaktadırlar. Türkiye'nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde; çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insanın çocuk sayıldığı belirtilmiştir (ÇHS m. 1).

İş hukukunda 18 yaşından küçük olan işçiler (çocuklar), çocuk işçi ve genç işçi olarak ikiye ayrılır. Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade ederken genç işçi ise 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade eder (ÇGİÇHY m. 4).

İş Kanunu'na göre kural olarak 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır (İş K. m. 71/1). Bu durumun iki istisnası bulunmaktadır (İş K. m. 71/1):

Birinci İstisna; 14 yaşını doldurmuş çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Hafif iş, yapısı ve niteliği itibariyle ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan ve okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri ifade eder (ÇGİÇHY m. 4).

İkinci İstisna; 14 yaşını doldurmamış çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak koşuluyla çalıştırılabilirler.

Bu iki istisna dışında, yasal temsilcilerinin rızası olsa bile 15 yaşından küçük çocuklarla iş sözleşmesi yapılamaz.

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 (İş K. m. 71/2).

Bazı işlerde yaşı ne olursa olsun çocukların çalıştırılması tamamen yasaklanmıştır. Örneğin, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çocukların çalıştırılması yasaktır (İş K. m. 72). Yine çocuklar, bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino, hamamlarda (UHK m. 176) ve kural olarak eğlence, oyun, içki vb. amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı olan yerlerde

çalıştırılamazlar (PVSK m. 12). Bazı işlerde ise günün belirli bölümünde çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Örneğin, sanayiye ait işlerde çocuk ve genç işçilerin geceleyin çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İş K. m. 73/1).

Kanun koyucu bazı işveren veya işveren vekillerinin de 18 yaşından küçük çocukları çalıştırmasını yasaklamıştır. Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işveren veya işveren vekilleri çocuk veya genç işçi çalıştıramazlar (ÇGİÇHY m. 14).

18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin yaş gruplarına göre, çalıştırılması yasak ve serbest olan işler ile çalışma koşulları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te" düzenlenmiştir (İş K. m. 71/3).

b. Cinsiyet

İş hukukunda kadın işçilerin bazı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Kadınlar, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılamazlar (İş K. m. 72). Yine kadın çalışanlar, hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar (KGPÇHY m. 9/1).

c. Sağlık Durumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacakları düzenlenmiştir (İSGK m. 15/2).

d. Yabancılık

Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ile uluslararası sözleşme hükümleriyle çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişilere tanınan haklar saklı kalmak kaydıyla, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan yabancı kimselerin Türkiye'de çalışmaları kural olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan izin almalarına bağlıdır (UİK m. 6). Yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin usul ve esaslar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Kural olarak yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalıştırılmaları yasaktır (UİK m. 6/2). Başvurusunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak koşuluyla ilk başvuruda en çok 1 yıl geçerli çalışma izni verilir (UİK m. 10/1).

Yabancının çalışma izni uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok 2 yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok 3 yıla kadar çalışma izni verilir ancak, farklı bir işveren yanında

çalışmak üzere yapılan başvurular ilk defa çalışma iznine başvuruluyormuş gibi değerlendirilir (UİK m. 10/2).

Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az 8 yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir ancak yabancının başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamaz (UİK m. 10/3).

Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilir (UİK m. 11/1). Turkuaz Kart sahibi yabancı bu Kanunda düzenlenen süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır (UİK m. 11/4).

Çalışma izni başvurusunun reddi durumunda ilgililer tarafından tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na itiraz edilebilir. İtirazın reddedilmesi halinde idari yargı yoluna başvurulabilir (UİK m. 21/2).

2. İş Sözleşmesi Yapma Zorunlulukları

a. Engelli ve Eski Hükümlü veya Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu Nedeniyle Bazı Kişilerin İşe Alınması

Nüfusumuzda azımsanmayacak bir yer oluşturan engelli bireylerin, eski hükümlülerin ve askerlik hizmeti sırasında terör mağduru olan kişilerin, ekonomik ve sosyal yaşama katılmaları, istihdamlarının arttırılmasıyla mümkün olacağından İş Kanunu bazı işverenlere, bu kişileri çalıştırma zorunluluğu getirmiştir.

Özel sektör işyerlerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, işyerindeki işçi sayısının %3'ü oranında engelli işçiyi, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (İş K. m. 30/1). Özel sektördeki işverenlerin eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma yükümlülükleri bulunmamaktadır.

Kamu işyerlerinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler ise işyerindeki işçi sayısının %4'ü oranında engelliyi ve %2'si oranında eski hükümlü veya askerlik hizmeti yaparken malul sayılmayacak şekilde yaralanan terör mağdurunu, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmak zorundadır (İş K. m. 30/1). Örneğin, bir kamu işyerinde 200 kişi çalışıyorsa, bu işyerinde en az 8 engelli ve 4 eski hükümlü veya askerlik hizmeti yaparken malul sayılmayacak şekilde yaralanan terör mağduru çalıştırılmak zorundadır. Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklı tutulmuştur (İş K. m. 30/8).

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır (İş K. m. 30/1). Örneğin, İzmir ilinde 30 ve 40 kişinin çalıştığı iki işyerine sahip özel sektör işverenin %3 oranında engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü söz konusudur. Burada dikkat edilmesi gereken nokta işverene ait işyerlerinin aynı il sınırları içerisinde olup olmadığıdır. Farklı illerde olan işyerlerindeki işçi sayıları her ildeki işyerleri için ayrı ayrı belirlenir. Örneğin,

bir işverenin Hatay'daki işyerinde çalışan 40, Antalya'daki işyerinde çalışan 45 işçisi varsa bu işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olmaz.

İşverenlerin bazı işlerde, 50 veya daha fazla işçi çalıştırsa bile engelli işçi çalıştırma yükümlülükleri bulunmaz. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz (İş K. m. 30/4).

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür (İş K. m. 30/2) ancak işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz (İş K. m. 30/4).

İşverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlarlar (İş K. m. 30/3). İşyerinin işçisi iken engelli hale gelenlere öncelik tanınır (İş K. m. 30/2).

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir (İş K. m. 30/3).

Kanun'da, engelli işçi çalıştıran özel sektör işverenlerini teşvik amacıyla, engelli işçilerin sosyal güvenlik sigortası prim ödemelerinin bir kısmı veya tamamının Hazine tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir (İş K. m. 30/6).

Engelli ve eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranılmasının yaptırımı idari para cezasıdır. Engelli ve eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz (İş K. m. 101).

b. Toplu Olarak İşten Çıkarılanların Yeniden İşe Alınması

İşveren, İş Kanunu 29. maddesine göre toplu işçi çıkarma yapmışsa, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (İş K. m. 29/6). Kanun koyucu, toplu işçi çıkarmanın kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla işverene böyle bir yükümlülük getirmiştir.

c. Maluliyet Nedeniyle İşten Ayrılanların Yeniden İşe Alınması

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde

işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat öder (İş K. m. 30/5).

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere işverenin maluliyet nedeniyle işten ayrılan işçisini yeniden işe alma zorunluluğu olması için:

- İşçinin işyerinde engelli hale düşmüş olması,
- İşçinin engelliliği yüzünden işyerinden ayrılmış olması,
- İşçinin engelliliğinin sonradan ortadan kalkması,
- İşçinin işe alınmayı talep etmesi,
- İşyerinde boş yer bulunması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.[24]

d. Askerlik veya Kanuni Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılanların Yeniden İşe Alınması

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılır (İş K. m. 31/1).

Bu şekilde iş sözleşmesi feshedilmiş sayılan işçiler, bu askerlik veya kanuni ödevin sona ermesinden başlayarak 2 ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat öder (İş K. m. 31/4).

İşçinin askerlik veya kanuni ödevden sonra işyerinde işe başlatılabilmesi için:

- İşçinin askerlik veya kanuni bir ödev nedeniyle işten ayrılmış olması,
- İşçinin askerlik veya kanuni bir ödevin sona ermesinden itibaren 2 ay içinde işe alınmak için işverene başvurması,
- İşyerinde boş yer bulunması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

e. Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarılan Gazetecilerin Yeniden İşe Alınması

Basın İş Kanunu'na göre, gazetecinin uğradığı 6 aydan fazla süren hastalık nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından tazminat verilmek suretiyle feshedilebilir (BİK m. 12/1). Hastalığı nedeniyle görevini yerine getiremeyecek duruma düşüp de işveren tarafından işinden çıkarılan gazeteci, en fazla 1 yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihen alınır (BİK m. 12/2).

---

[24] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 89, 90.

f. İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle Belirli Nitelikteki Kişilerin İşe Alınması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren kural olarak, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadır (İSGK m. 6/1-a).

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ

A. İş Sözleşmesinin Kesin Hükümsüzlüğü

İş sözleşmelerinin hükümsüzlüğüne ilişkin İş Kanunu'nda hüküm bulunmadığından Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İş sözleşmesi, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırıysa veya konusu imkânsızsa kesin olarak hükümsüzdür (TBK m. 27/1). Aynı zamanda şekil koşuluna uygun olarak yapılmayan veya ayırt etme gücü olmayan tam ehliyetsiz kimselerin taraf olduğu iş sözleşmeleri de kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez ancak bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur (TBK m. 27/2). Örneğin, bir iş sözleşmesinde, işçinin kanuni çalışma süresinin üstünde çalışma yapsa bile fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağına yönelik bir hüküm kanunun emredici hükümlerine aykırı olduğundan hükümsüzdür ancak bu hükmün olması sözleşmenin tümünü etkilemez. Yalnızca bu hüküm geçersiz olup sözleşmenin diğer kısmı uygulanmaya devam olunur.

Bir sözleşmenin kesin hükümsüzlüğünün yaptırımı kural olarak o sözleşmenin baştan itibaren hiç sonuç doğurmamasıdır. Yani kesin hükümsüzlük sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını geçmişe etkili olacak şekilde ortadan kaldırır ancak iş sözleşmeleri için bu duruma istisna getirilmiştir. Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur (TBK m. 394/3). İş sözleşmeleri kesin hükümsüz olsa dahi hizmet ilişkisi ortadan kalkıncaya kadar sözleşmenin hüküm ve sonuçları devam edecektir. Yani iş sözleşmelerinin kesin hükümsüzlüğü geçmişe değil geleceğe yönelik etki doğurur. Bu hüküm esasen işçinin korunması amacına yönelik olarak getirilmiştir. Örneğin, 17 yaşındaki bir çocukla yasak olmasına rağmen yer altı maden işletmelerinde çalışması için iş sözleşmesi yapılması ve çocuğun bu işyerinde çalıştırılması iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur. Bu örneğe göre, hükümsüzlük geçmişe yönelik sonuç doğursaydı çocuğun çalıştığı dönem için işveren çocuğa verdiği ücretleri geri isteyebilecek ve çocuk, işçilik haklarından yararlanamayacaktı ancak iş sözleşmelerinin hükümsüz olması geleceğe yönelik etki doğurduğundan çocuk hükümsüzlüğün tespit edildiği ana kadar sanki geçerli bir iş sözleşmesiyle çalışıyormuş gibi sözleşmesel ve kanuni haklarından faydalanabilecektir.

İş sözleşmelerinin kesin hükümsüzlüğünün geleceğe yönelik etki doğurması her zaman mümkün değildir. İş sözleşmelerindeki ahlaka ve hukuka aykırılık bazen o denli

önemlidir ki sözleşmenin hükümsüz sayıldığı ana kadar geçerli sayılması hukuk düzeninin temel görüşüyle bağdaşmaz.[25] Örneğin, bir kimseyle konusu suç olan bir fiili gerçekleştirmesi (hırsızlık yapması, sahte kimlik üretmesi) amacıyla iş sözleşmesi kurulması durumunda, bu sözleşmenin hükümsüzlüğü geçmişe yönelik etki doğurur ve sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılır. Yine iki tarafın bilerek bir çalışma yasağına aykırı olarak iş sözleşmesi kurması (örneğin, çalışma izni bulunmayan yabancının çalıştırılması) ve her iki tarafın anlaşmasıyla sırf görünüşte (muvazaalı olarak) iş sözleşmesi yapılması durumunda hükümsüzlük geçmişe yönelik etki doğurur.[26]

B. İş Sözleşmesinin İptali

İş sözleşmesi, yanılma, aldatma veya korkutma gibi irade bozukluğu ya da aşırı yararlanma nedenlerinden biriyle sakatlanırsa ilgili taraf iş sözleşmesini iptal edebilir. Yanılma veya aldatma nedeniyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak 1 yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirebilir (TBK m. 39/1). Yine aşırı yararlanma halinde zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak 1 yıl ve her halde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak 5 yıl içinde kullanabilir (TBK m. 28/2).

İş sözleşmesinin iptali halinde de iş sözleşmesi iptal edildiği tarihten geleceğe etkili olarak hüküm ve sonuçlarını doğurur (TBK m. 394/3).

V. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

İşçinin iş görme edimini, kendisinin veya işverenin kusuru olmaksızın, geçici süreliğine ifa edememesi durumunda iş sözleşmesi sona ermeyip askıda kalır. İş sözleşmesinin askıya alınması için; *iş görme ediminin geçici süreyle ifa edilememesi* ve *ifa edilmemede işçinin veya işverenin kusurunun bulunmaması* gerekir.

İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda iş sözleşmesi sona ermediğinden taraflar sözleşmeyle bağlı olmaya devam ederler ancak işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme gibi temel borçları kural olarak iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde ortadan kalkar. Taraflar bu borçların yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshedemezler. Buna karşılık sözleşmenin askıda olduğu dönemde ücret ve iş görme dışında tarafların sözleşmeden doğan diğer yükümlülükleri devam eder. Örneğin, işçinin işverene sadakat borcu devam eder ve işçi bu dönemde işverenin meslek sırlarını açıklayamaz.

İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde sözleşmeden doğan diğer yükümlülüklerin ihlal edilmesi nedeniyle iş sözleşmesi ilgili tarafça feshedilebilir. Örneğin, işveren, işçiye veya aile üyelerinden birisine hakaret ederse işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde işverenin ücret ödemek zorunda olmadığı kuralına mevzuatta bazı istisnalar getirilmiştir. Örneğin, zorlayıcı nedenle iş sözleşmesi-

---

[25] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 93.

[26] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 94.

nin askıya alınması durumunda işçiye, bekleme süresi içinde 1 haftaya kadar ücreti yarım olarak ödenir (İş K. m. 40). Yine Türk Borçlar Kanunu'na göre, uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri nedenlerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK m. 409). Basın İş Kanunu'na göre de talim veya manevra nedeniyle silah altına alınan gazeteciye bu süre içinde ücreti ödenir (BİK m. 16/1). Ayrıca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle de iş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda işçiye ücret ödenmesi kararlaştırılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri de belirsiz süreli iş sözleşmeleri de askıya alınabilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin askıya alınması sözleşmenin bitiş süresini etkilemez. Belirli süreli iş sözleşmelerinde askıya alınma süresi içerisinde sözleşme süresi sona eriyorsa sözleşme de bu süre sonunda kendiliğinden sona erer. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise taraflar kural olarak İş Kanunu 17. maddesindeki fesih bildirim sürelerine uyarak sözleşmeyi feshedebilirler ancak sözleşmenin askıya alınması durumunda fesih bildirim süreleri askıya alınma döneminin sona ermesinden itibaren başlar (TBK m. 432/6).[21]

A. İş Sözleşmesinin Geçici Askerlik veya Kanundan Doğan Çalışma Nedeniyle Askıya Alınması

İşyerinde en az 1 yıldır çalışan işçinin, muvazzaf askerlik ödevi dışında veya herhangi bir nedenle silah altına alınması veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılması durumunda iş sözleşmesi 2 ay ile 90 gün arasında askıda kalır. Bu süreler sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır (İş K. m. 31/1). Bu durumlarda sözleşmenin askıda kalma süresi kural olarak 2 aydır ancak bu 2 aylık süreye işçinin 1 yıldan çok çalışmasına karşılık her fazla yıl için 2 gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı 90 günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde kural olarak işçinin ücreti işlemez. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanun'dan doğan başka bir nedene dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanun'un gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme süresi sözleşmenin askıda kalma süresi içinde sona eriyorsa, bildirim süreleri işlerlik kazanmaksızın sözleşme kendiliğinden sona erer (İş K. m. 31/3).

> İş sözleşmesini askıya alan bu durum geçici nitelikte askerlik ödevidir. Meslek gereği yapılan askerlik görevi (astsubaylık - uzman çavuşluk gibi) bu kapsamda değerlendirilemez.

B. İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Askıya Alınması

İşçinin kendi kastı, derli toplu olmayan yaşayışı veya içkiye düşkünlüğü nedenleri dışında bir hastalığa yakalanması, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren iş sözleşmesini, işçinin çalışmama süresinin, İş Kanunu 17. maddesindeki bildirim sürelerini 6

[21] SÜZEK: İş (2019), s. 495; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 176.

hafta aşması durumunda bildirimsiz olarak feshedebilir. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre İş Kanunu 74. maddesindeki doğum izni sürelerinin bitiminden itibaren başlar (İş K. m. 25/I son paragraf). Sözleşmenin bildirimsiz feshi için beklenilmesi gereken bu süreler içerisinde iş sözleşmesi askıda kalır. Örneğin, işyerinde 4 yıldır çalışan işçi için bildirim süresi 8 haftadır. Bu işçinin hastalığa yakalanması durumunda iş sözleşmesi 14 hafta (8+6) süreyle askıda kalacaktır.

C. İş Sözleşmesinin Zorlayıcı Nedenlerle Askıya Alınması

İşin, işçiden veya işyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenlerle 1 haftadan uzun süreli durması halinde taraflar haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilirler (İş K. m. 23/III, 24/III). 1 haftalık sürede sözleşme askıda kalır. Bu süreden sonra işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmezse bekleme süreci boyunca sözleşme askıda kalmaya devam eder.

D. İş Sözleşmesinin Gözaltı veya Tutukluluk Nedeniyle Askıya Alınması

İş Kanunu'na göre, işveren, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanunu 17. maddesindeki bildirim süresini aşması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/IV). İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde 17. maddedeki bildirim süresi boyunca iş sözleşmesi askıda kalır. Örneğin, işyerinde 2 yıldır çalışan işçi için bildirim süresi 6 haftadır. Bu işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde, bu nedenle yapacağı devamsızlık en fazla 6 hafta olabilir. Bu 6 hafta boyunca iş sözleşmesi askıda kalır.

E. İş Sözleşmesinin İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Nedeniyle Askıya Alınması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, işçi kuruluşunda (sendika veya konfederasyon) yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi yöneticilik süresince askıda kalır (STİSK m. 23/1).

F. İş Sözleşmesinin Kanuni Grev ve Lokavt Nedeniyle Askıya Alınması

İş sözleşmesinin askıda kaldığı bir diğer durum kanuni grev veya lokavt uygulanmasıdır. Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır (STİSK m. 67/1).

Kanun'daki mutlak emredici düzenleme gereği, 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 (STİSK m. 67/3).

G. İş Sözleşmesinin İzinler Nedeniyle Askıya Alınması

İşçinin izinde olduğu süre boyunca iş sözleşmesi askıda kalır. Örneğin, işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde verilecek 3 günlük, eşinin doğum yapması hâlinde ise verilecek 5 günlük ücretli

izin süresince (mazeret izinleri) iş sözleşmesi askıdadır[28] (İş K. ek m. 2). Kanun'da düzenlenmeyen ve işçinin onayıyla ücretsiz izne çıkarıldığı durumlarda da iş sözleşmesi bu izin süresince askıdadır.[29] Yine İş Kanunu 74. maddesinde düzenlenen doğum izni süresince ve doğum izni sonrası veya 3 yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi durumunda verilecek 6 aylık ücretsiz izin döneminde de iş sözleşmeleri askıda kalır.[30]



Yargıtay'a göre, mevsimlik işlerde belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez ve ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır.[31]

VI. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

İş sözleşmesinin devri Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş sözleşmesi, işçinin yazılı rızasını almak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir (TBK m. 429/1). İş sözleşmesinin devri için ilk olarak, devreden işveren ile devralan işveren arasında bir sözleşme yapılması gerekir. Bu sözleşmenin ne şekilde yapılacağına dair mevzuatta açık bir hüküm bulunmamaktadır. İkinci olarak, iş sözleşmesinin devrine işçinin 'yazılı' olarak onay vermesi zorunludur aksi takdirde iş sözleşmesi devredilemez. İşçinin yazılı onayının aranması tıpkı geçici iş sözleşmesinde olduğu gibi iş sözleşmesinin devri için de üçlü bir ilişkinin varlığını gösterir. Son olarak iş sözleşmesinin devri için devrin süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Devrin sürekli olması, iş sözleşmesinin devrini geçici iş ilişkisinden ayıran en önemli özelliktir.

Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (TBK m. 429/2).



İşyeri devri ile iş sözleşmesinin devri birbirine karıştırılmamalıdır. İşyeri devrinde devrin konusu bir işyeriyken iş sözleşmesinin devrinde devrin konusu iş sözleşmesidir. İşyeri devrinde işçinin çalıştığı işyeri değişmezken iş sözleşmesinin devrinde işçinin çalıştığı işyeri değişir. Örneğin, işçinin çalıştığı işyerinin başkasına satılması durumunda işyeri devri söz konusuyken işçinin bir şirkette çalışırken tarafların rızasıyla bir başka işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması durumunda iş sözleşmesinin devri söz konusudur.[32] Son olarak, işyeri devrinde işçinin onayının alınmasına gerek yokken (devreden işveren ve devralan işveren arasında iki taraflı sözleşme) iş sözleşmesinin devredilmesi işçinin yazılı onayına bağlıdır.

---

28 SÜZEK: İş (2019), s. 489.

29 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 177.

30 TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 201.

31 22. HD, 09.12.2019, E. 2017/25992, K. 2019/22676.

32 EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 204.

Üçüncü Kesim İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

I. İŞÇİNİN BORÇLARI

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları; iş görme borcu, işverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcu, özen ve sadakat borcu ve rekabet etmeme borcudur.

A. İş Görme Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu iş görme borcudur. İş sözleşmelerinde işçinin kişiliği ön planda tutulduğundan işçi, sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (TBK m. 395). İşçi aksi kararlaştırılmadıkça işin ifasında yardımcı kişi kullanamaz. İşçinin işini bizzat yapması mutlak bir yükümlülük olmadığından sözleşmeden veya durumun gereğinden kaynaklı olarak işçi bazı durumlarda işini bizzat yapmayabilir. Örneğin, apartman kapıcılarına eş ya da çocuklarının yardım etmesi iş görme borcuna aykırılık teşkil etmez.[55]

İşçi, iş görme borcunu kural olarak fiilen çalışmasıyla yerine getirir ancak işçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır (İş K. m. 66/1-c). İşçi bu durumlarda iş görme borcunu yerine getirmiş sayılır.

İş görme borcunun konusu kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen bedensel veya fikirsel her türlü çalışması olabilir. İşin niteliği, ifa edileceği yer ve zaman, emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, işyeri yönetmelikleri veya işyeri uygulamaları ile belirlenebilir. İşçinin işini ifa edeceği yer ve zaman kararlaştırılmamışsa işveren yönetim hakkına dayanarak bu belirlemeleri yapabilir ancak ileride anlatılacağı üzere işçinin çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliklerde, işçinin yazılı olarak onayının alınması zorunluluğu vardır.

İşveren, iş görme borcunun yerine getirilmesini işçiden isteme hakkına sahiptir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi işverene, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verir (İş K. m. 25/II-g,h). Yine iş görme borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmeyen işçi, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, işverenin bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olur (TBK m. 112).

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini isteme hakkı kural olarak iş sözleşmesinin tarafı olan işverene aittir ancak bazı durumlarda bu hak başka bir işverene geçer. İş görme borcunu isteme hakkının başka bir işverene geçtiği durumlar; *işverenin ölümü, işyeri devri, iş sözleşmesinin devri ve geçici iş* ilişkisi kurulmasıdır.

[55] SÜMER: İş (2019), s. 64.

B. İşverenin Düzenleme ve Talimatlarına Uyma Borcu

İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır (TBK m. 399). İş sözleşmesiyle yapılacak işin tüm ayrıntıları düzenlenemediğinden, işin görülmesiyle ilgili eksik hususlar işverenin talimatlarıyla belirlenmektedir. İşverenin işçisine talimat vermesi yönetim hakkına dayanır.

İşçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü, verilen talimatların mevzuata, sözleşme hükümlerine ve kişilik haklarına aykırı olmamasına bağlıdır. Ayrıca işverenin talimat verme yetkisi sözleşme konusu işle alakalı olmalıdır. İşveren, sözleşme konusu işle alakalı olmayan, işçinin özel hayatına müdahale teşkil edecek talimatlar veremez. Örneğin, işveren, işçinin iş saatleri dışında ve işini etkilemeyecek şekilde alkol almasını veya evlenmesini yasaklayamaz. Yine işçi, işverenin işle ilgili de olsa konusu suç teşkil eden veya mevzuata aykırı olan talimatlarını yerine getirmekle yükümlü değildir. Örneğin, işverenin kusuru nedeniyle meydana gelen iş kazasının oluş şekline ilişkin yalan tanıklık yapılması konusunda işçiye talimat verilmesi durumunda işçi bu talimata uyamaz aksi takdirde yalan tanıklık nedeniyle cezai ve hukuki sorumluluğu doğar.

İşverenin hukuka uygun talimatlarına uyma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçinin sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir (İş K. m. 25/II-h,ı).

C. Özen ve Sadakat Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden doğan bir diğer borcu özen ve sadakat borcudur. İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (TBK m. 396/1).

İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (TBK m. 396/2). İşçi, özen yükümlülüğüne aykırı davranarak, işverene kusuruyla verdiği zarardan sorumludur. İşçinin sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur (TBK m. 400).

İş sözleşmesiyle taraflar arasında kişisel ilişki kurulması nedeniyle sadakat borcu ortaya çıkmaktadır. İşçinin sadakat borcunun genel konusu, işverenin veya işletmenin çıkarlarını korumak ve bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmaktır.[34]

Sadakat borcu işyerindeki bir tehlikenin veya aksaklığın işverene bildirilmesi şeklinde bir yapma borcu olarak ortaya çıkabilirken işverenin meslek sırlarını açıklamamak, işverenle rekabete girmemek şeklinde yapmama borcu olarak da ortaya çıkabilir.

İşçi, sadakat borcunun sonucu olarak hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez (TBK m. 396/3). Yine işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş

---

[34] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 102.

sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür (TBK m. 396/4).

D. Rekabet Etmeme Borcu

İşçi, sadakat borcunun gereği olarak iş sözleşmesi devam ederken işverene karşı rekabet etmeme borcu altındadır. İş sözleşmesinin sona ermesiyle kural olarak rekabet etmeme borcu ortadan kalkar. İşçi ve işveren aralarında anlaşarak, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için işçinin rekabet yasağına tabi olduğunu kararlaştırabilirler. İşçi ve işveren arasında böyle bir anlaşma yoksa iş sözleşmesinin sona ermesi rekabet etmeme borcunu ortadan kaldırır.

Rekabet yasağı sözleşmesiyle birlikte işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı üstlenir (TBK m. 444/1).

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet yasağı kararlaştırılabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir:

1) İşçi Fiil Ehliyetine Sahip Olmalıdır

Rekabet yasağı sözleşmesinin ilk koşulu işçinin sözleşmenin yapıldığı sırada fiil ehliyetine sahip olmasıdır (TBK m. 444/1). Sözleşmenin yapıldığı sırada fiil ehliyetine sahip olmayan kimse daha sonra fiil ehliyetini kazansa bile sözleşme geçerli hale gelmez.[35] İşçi fiil ehliyetine sahip değilse yasal temsilcisinin onayı olsa bile rekabet yasağı sözleşmesi yapamaz.

2) Anlaşma Yazılı Şekilde Yapılmalıdır

İşçi ile işveren arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği sözleşmenin yazılı olması koşuluna bağlıdır. Sözleşmenin yazılı yapılması geçerlilik koşuludur.

3) Anlaşma Belirli Bir Süreye Tabi Olmalıdır

Rekabet yasağının süresi, özel durum ve koşullar dışında en fazla 2 yıl olabilir (TBK m. 445/1). Taraflar özel durum veya koşullar varsa (bu koşullar her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilir) 2 yıldan daha fazla süreyle rekabet yasağı süresi koyabilirler.

Rekabet yasağının 2 yıllık süresi kural olarak azami süredir. Taraflar her durumda 2 yıllık rekabet yasağı sözleşmesi yapamazlar aksi takdirde 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, süresi bakımından sınırlayabilir (TBK m. 445/2). Örneğin, 2 yıl süreli bir rekabet yasağını hâkim, somut duruma göre hakkaniyete aykırı görürse daha az süreye indirebilir.

---

[35] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 312.

4) İşçi, İşverenin Müşteri Çevresi, Üretim Sırları veya Yaptığı İşler Hakkında Bilgi Edinme İmkanına Sahip Olmalı ve Bu Bilgiler Nedeniyle İşverenin Önemli Bir Zarara Uğrama İhtimali Olmalıdır

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 neden olacak nitelikteyse geçerlidir (TBK m. 444/2). İşverenin müşteri çevresi, üretim sırları ya da yaptığı işle ilgili bilgisi olmayan bir işçi için rekabet yasağı kararlaştırılamaz. Yine işçi bu bilgilere sahip olsa bile, bu bilgileri kullanmasının işvereni önemli bir zarara uğratması olasılığı yoksa işçi için rekabet yasağı kararlaştırılamaz.

Rekabet yasağı kaydı için işverenin somut bir zarara uğraması gerekmez. İşçinin yaptığı iş nedeniyle edindiği bilgileri, çalışmaya başladığı başka bir rakip işletmede kullanarak davacı işverene önemli ölçüde zarar verme ihtimali varsa rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilir.[36]

Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez (TBK m. 445/1).

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 bakımından sınırlayabilir (TBK m. 445/2).

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür (TBK m. 446/1).

Rekabet yasağına aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanabilir. Ceza koşulu kararlaştırılmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen ceza miktarını ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir ancak işverenin uğradığı zarar ceza koşulunda öngörülenden fazlaysa işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır (TBK m. 446/2). İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir (TBK m. 446/3). Kararlaştırılan ceza koşulu aşırı nitelikteyse hakim ceza koşulunu indirebilir (TBK m. 182/son).

Rekabet yasağı kural olarak sözleşmede kararlaştırılan sürenin bitmesiyle sona erer. Sözleşmede kararlaştırılan süre dolmamış olsa bile, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse de rekabet yasağı sona erer (TBK m. 447/1).

İş sözleşmesi, haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer (TBK m. 447/2). Yani işveren haklı bir neden dışında iş sözleşmesini feshederse ya da işçi, işverene yüklenebilen bir nedenle iş sözleşmesini feshederse rekabet yasağı sona erer.

---

[36] 11. HD, 26.11.2019, E. 2018/1961, K. 2019/7515.



Rekabet yasağı sözleşmesi yapılması için gerekli şartlar oluşsa bile rekabet yasağı sözleşmesi yapılmasını engelleyen bir yasal düzenleme mevcutsa sözleşme geçersizdir. Örneğin, Basın İş Kanunu'na göre; iş sözleşmesinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini engelleyen hükümler geçersizdir (BİK m. 13/2). Emredici hüküm nedeniyle gazetecilerle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamaz.

II. İŞVERENİN BORÇLARI

İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçları; işçiyi gözetme, eşit davranma ve ücret ödeme borcudur.

A. İşçiyi Gözetme Borcu

İşçinin işverene sadakatle yükümlü olması karşılığında işveren de işçisini gözetme borcuyla yükümlüdür. İşçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığıdır.[57]

İşçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin korunması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla yerine getirilir.

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

Psikolojik taciz uygulamada "mobbing" olarak bilinen durumdur. Mobbing; bir veya birkaç kişiyi hedef seçerek, bilinçli olarak ve sistematik bir şekilde aşağılayıcı, onur kırıcı, alay edici, itibarını zedeleyici, dışlayıcı gibi fiziksel fakat cinsel boyuta varmayan hareketlerle zarar vermesi, taciz etmesidir.[58] İşveren işçiye mobbing uygulayamayacağı gibi kendisi dışındaki kişilerin de işçiye mobbing uygulamasına engel olmak zorundadır. İşverenin bu duruma aykırı hareket etmesi işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil eder ve işçiye, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verir.

İşveren işyerinde, işçisini cinsel tacizlere karşı da korumak zorundadır. İşçinin işveren veya diğer bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur (İş K. m. 24/II-b,d).

İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik olarak işveren, işçinin kişisel verilerini de korumakla yükümlüdür. İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir ancak özel kanun hükümleri saklıdır (TBK m. 419). İş Kanunu 75. maddesine göre; işveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemek zorundadır. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri

[57] SÜZEK: İş (2019), s. 386.

[58] KORKMAZ/ALP: İş (2019), s. 168.

açıklamamakla yükümlüdür. İşverenin hukuka aykırı olarak işçinin kişisel verilerini açıklaması cezai ve hukuki sorumluluğunun doğmasına neden olacaktır.

İşveren işçiyi gözetme borcu kapsamında, işçinin kişiliğini korumakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorundadır. 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 koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar (İSGK m. 4/1). İş sağlığı ve güvenliği konusu ileride ayrıntılı olarak işlenecektir.

İşçiyi gözetme borcuna aykırılık halinde somut duruma göre işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir, sözleşmeden ve mevzuattan doğan haklarını isteyebilir. Yine işverenin işçisini psikolojik veya cinsel tacize karşı korumaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ve kanun veya sözleşmeye aykırı diğer davranışları nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali durumunda işçi, maddi ve manevi tazminat davası açabileceği gibi Türk Medeni Kanunu 25. maddesinde düzenlenen kişilik hakkının korunmasına yönelik davaları da açabilir.[39]

B. Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından da işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesi anlamına gelmez. Bu borç eşit durumdaki işçilerin objektif ve haklı bir neden olmadıkça farklı işleme tabi tutulmasını engeller. Eşitlik ilkesindeki amaç mutlak bir eşitliğin sağlanması değildir.

Eşitlik ilkesinin temel dayanağı Anayasa'dır. Anayasa'ya göre; herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (AY m. 10). Eşitlik ilkesinin iş hukukuna ilişkin diğer kanuni dayanakları ise İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu'dur.

İş Kanunu'nda eşitlik ilkesi 5. maddede düzenlenmiştir. Buna göre:

- İşveren, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayalı ayrım yapamaz.
- İşveren, esaslı nedenler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

---

[39] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 262.

- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş Kanunu'nda düzenlenen hükümler dışında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da eşitlik ilkesine yönelik sendikal ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Kanun'da, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla işçilerin işe alımlarında, çalışma koşullarında ve işlerine son verilmesinde işçiler arasında sendikal nedenlere dayalı olarak ayrım yapılması yasaklanmıştır (STİSK m. 25).

İş hukukunda eşitlik ilkesine yönelik düzenlemelerin yer aldığı bir diğer kanun da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'dur. Kanun'a göre kural olarak; işveren 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 (TİHEKK m. 6/1) ancak 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 koşuluyla yaşa dayalı farklı muamele, bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele ayrımcılık olarak değerlendirilemez (TİHEKK m. 7).

İşverenin eşit davranma borcu aynı işyerinde çalışan işçiler açısından geçerlidir. Aynı veya farklı işverenlere ait farklı işyerlerinde çalışan işçiler arasında işverenin kural olarak eşit davranma yükümlülüğü yoktur. Örneğin, beyaz eşya üretimi yapan Arçelik fabrikasında çalışan işçiler ile aynı üretimleri Beko fabrikasında çalışan işçiler arasında eşitlik ilkesi uygulanmaz. Bu fabrikalardan birinde işçilerin daha fazla ücret alması nedeniyle diğer fabrika işçileri, ücretlerinin sırf bu nedenle yükseltilmesini isteyemezler ve işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını ileri süremezler.

İşveren, işçi ücretlerini belirlemede veya iş sözleşmelerini sona erdirmede işçilere mutlak olarak eşit davranma yükümlülüğü altında değildir. İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez. İşveren işçiler arasında; öğrenim derecesi, iş uzmanlığı, kıdem, yetenek, performans gibi nedenlerle farklı işlem yapabilir.[40]

Eşitlik ilkesine yönelik ayrım yasağı, İş Kanunu'nda sınırlayıcı olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle İş Kanunu veya diğer kanunlarda hüküm olmasa bile bazı durumlarda

[40] SÜZEK: İş (2019), s. 443; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 419.

ayrım yasağı söz konusudur. Örneğin, işçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi nedeniyle işçiye ayrımcılık yapılamaz.[41]

İşverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışlarının hukuki, idari ve cezai sonuçları bulunmaktadır. İşveren sendikal nedenler dışında eşit davranma borcuna aykırı davranırsa işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı isteyebilir (İş K. m. 5/6). İşçiye verilecek en fazla 4 aya kadar ücreti tutarındaki tazminat miktarını hakim, somut olaya göre takdir yetkisini kullanarak belirleyecektir. İşçi bu özel tazminat talebi dışında başka yoksun bırakıldığı hakları varsa bunları da işverenden isteyebilir (İş K. m. 5/6). Bu tazminat 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. İşçinin sendikal nedenlerle ayrımcılığa uğraması durumunda ise işveren işçiye, işçinin en az 1 yıllık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır (STİSK m. 25/4).

Eşitlik ilkesine aykırı davranan işverenin, idari para cezasına çarptırılması (İş K. m. 99/1-a) ve Türk Ceza Kanunu 122. maddesine göre hapis cezasıyla cezalandırılması da söz konusu olabilir.

İşverenin eşitlik ilkesine aykırı davrandığını ispat etme yükü kural olarak 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 (İş K. m. 5/7).

C. Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur. İşveren işçinin iş görme borcunun karşılığında ona ücret ödemek zorundadır. Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İş K. m. 32/1).

Ücret, kural olarak işveren tarafından ödenir ancak bu kural mutlak değildir. İşçinin ücreti yüzde usulü ücret ödenmesinde olduğu gibi üçüncü kişiler tarafından da ödenebilir. Yine geçici iş ilişkisinde taraflar, ücretin geçici işveren tarafından ödenmesini de kararlaştırabilir.

Ücret para ile ödenen (nakdî) tutardır. İşçinin asıl (temel) ücreti, para ile ödenmek zorundadır ancak yakacak, giyecek gibi sosyal ücretlerin para ile ödenmesi zorunlu değildir. Başka bir ifadeyle işçinin asıl ücreti ayni (eşya) olarak kararlaştırılamazken ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri ayni olarak kararlaştırılabilir.[42]

Ücret kural olarak bir işin karşılığında ödenir ancak bazı durumlarda işçi iş görme edimini yerine getirmese bile ücret almaya hak kazanır. Örneğin, haftalık tatil, genel tatil, yıllık izin, analık ve süt izni gibi bazı durumlarda işçi çalışmadığı halde ücret almaya hak kazanır.

---

41 9. HD, 24.03.2020, E. 2019/8035, K. 2020/4427.

42 SÜZEK: İş (2019), s. 351.

1. Ücret Çeşitleri

a. Asıl Ücret

İşçinin iş görme borcu karşılığında aldığı nakdî ücrete asıl ücret denir. Asıl ücrete, çıplak ücret, temel ücret veya dar anlamda ücret de denir. İşçinin prim, ikramiye, sosyal yardım gibi ücret ekleri dışında aldığı ücreti asıl ücretidir.

b. Ücret Ekleri

Asıl ücret dışında kalan, kanun veya sözleşme uyarınca işçinin hak kazandığı aynî veya nakdî tüm çıkarları ücret eklerini oluşturur. İşçinin asıl ücreti ve ücret eklerinin toplamı geniş anlamda (giydirilmiş) ücretidir.



Kanunda veya sözleşmede özel bir düzenleme bulunmadıkça işçinin ücretine göre yapılacak ödemeler işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanır. Örneğin; sendikal tazminat, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır ancak kıdem tazminatı (EİK m. 14/11), ihbar tazminatı (İş K. m. 17/son) ve kötüniyet tazminatı (İş K. m. 17/son) kanunlardaki özel düzenlemeler gereği giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır.

- İkramiye

İkramiye, işverenin işçilere, yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti veya işçi-işveren bağlılığını belirtmek için ya da yılbaşı bayram, doğum günü gibi bazı vesileler nedeniyle verdiği ek bir ücrettir.[45]

İşçinin ikramiyeye hak kazanması kanundan, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden, işyeri yönetmeliğinden veya işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Ayrıca işveren tek taraflı kararıyla da işçilere ikramiye ödeyebilir ancak işveren ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça işçiler arasında ikramiye bakımından farklılık yaratamaz. Örneğin, aynı iş koşullarında, aynı verimlilikte ve aynı işi yapan iki işçiden birine ikramiye verip diğerine vermemezlik yapamaz.

İşveren kural olarak işçilere ikramiye ödemek zorunda değildir ancak 6772 sayılı Kanun'da bu duruma bir istisna getirilmiştir. Kanun'a göre, kamu kurum veya kuruluşlarında çalışanlara yılda en az 1 aylık ücretleri tutarında en az 1 (yer altında çalışanlara en az 2) ikramiye ödenmesi zorunludur (DMÇİTY m. 1). Cumhurbaşkanı bu ikramiyelere ek olarak 1'er ikramiye daha ödenmesine karar verebilir (DMÇİTY m. 3).

İkramiyeye hak kazanma iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden de kaynaklanabilir. İkramiye sayısı ve miktarı kural olarak serbestçe belirlenebilir ancak toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecek ikramiye sayısına 6772 sayılı Kanunla üst sınır getirilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmeleriyle belirlenebilecek ikramiye sayısı yılda en çok 4 (sadece yer altında çalışan işçiler için en çok 5) adet olabilir. İşçilere ödenecek ikramiyelerin her biri de işçinin 1 aylık ücret kazancını geçemez (DMÇİTY ek m. 1,2).

---

[45] SÜZEK: İş (2019), s. 355; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 327.

İş sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir (TBK m. 405/2). Örneğin, her yılbaşında ikramiye alan bir işçinin iş sözleşmesi eylül ayı sonunda sona ermişse, çalıştığı 9 aylık süreye oranla (9/12) ikramiyesi ödenir.

- Prim

Prim, işveren tarafından başarılı olan işçiyi ödüllendirmek, isteklendirip verimini artırmak veya sonuca daha kolay ve çabuk ulaşmasını sağlamak amacıyla işçiye verilen bir ek ücrettir. Prim ödeme yükümlülüğü iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerinden doğabileceği gibi, işyeri uygulamasından veya işverenin tek taraflı iradesinden de doğabilir. Sözleşmeyle kararlaştırılmayan veya işyeri uygulaması haline gelmeyen durumlarda işveren işçiye prim ödemek zorunda değildir.

İkramiye genelde özel nedenlerle ödenirken prim işçinin başarısı nedeniyle ödenmektedir.

- İşin Sonucundan Pay Alma

Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılabilir (TBK m. 403/1). İşveren, işçinin verimini artırmak için ücrete ek olarak, elde ettiği kârdan işçiye pay verebilir. Genellikle, işletmenin üretim, yönetim ve satış bölümlerinde önemli görevlerde bulunan personele kâr dağıtımı yapılır. Kâra katılma, ekonomik anlamda işçinin ödüllendirilmesidir.

İşin sonucundan pay alma yalnızca ücret eki olarak kararlaştırılabilir. Taraflar işin sonucundan pay almayı işçinin asıl ücreti olarak kararlaştıramazlar.[44] İşçinin kârdan pay alması onu işletmenin ortağı haline getirmez ve işçi sıfatını kaybetmesine neden olmaz.

Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir (TBK m. 403/1). İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır (TBK m. 403/2).

- Komisyon (Aracılık) Ücreti

Komisyon ücreti, işçinin yaptığı iş sonucunda işverene sağladığı çıkar üzerinden genellikle belirli bir yüzde miktarıyla ödenen ücrettir. İşçi ve işveren aralarında anlaşarak, işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence ödeme yapılmasına karar verebilirler. Bu durumda aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin komisyon ücretini istem hakkı doğar (TBK m. 404/1).

İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse,

---

[44] KORKMAZ/ALP: İş (2019), s. 156; SÜMER: İş (2019), s. 79.

ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır (TBK m. 404/3).

Komisyon ücreti ücret eki olarak kararlaştırılabileceği gibi asıl ücret olarak da kararlaştırılabilir. Komisyon ücretinin asıl ücret olarak kararlaştırılması durumunda tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin alacağı ücret asgari ücretin altında olamaz.[45]

c. Zamana Göre Ücret

Zamana göre ücret, ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanmasıdır. İşçinin ücreti, aylık, haftalık, günlük veya saatlik olarak zamansal ölçü esas alınarak belirlenirse zamana göre ücret söz konusu olur.

Zamana göre ücrette işçi taraflar arasında belirlenen zamanın dolmasıyla ücreti almaya hak kazanır. İşçinin verimi veya performansı ücretini almasına engel olmaz. İşçi belirlenen zaman dilimi içinde başarılı da olsa başarısız da olsa ücret almaya hak kazanır. İşçinin verimi veya performansı yeterli değilse işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Sözleşme feshedilmediği sürece işçi, belirlenen zamanın dolmasıyla ücrete hak kazanmaya devam eder. İşçi, işyerinde çalışmaya hazır beklediği halde işveren tarafından çalıştırılmazsa da ücrete hak kazanır. Zamana göre ücrette işin sonucu değil zamanın dolması önemlidir.

Ücretin aylık olarak belirlendiği durumlarda çalışılan ayın kaç gün olduğunun bir önemi yoktur. Örneğin, 28 gün olan şubat ayında da 31 gün olan mart ayında da işçinin ücreti tam olarak ödenir. Ücretin aylık olarak belirlenmesi durumunda taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça ücreti tam olarak ödenen işçi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanamaz. İşçi ayrıca hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli olduğu günlerde de ücrete hak kazanamaz. Çünkü bu ücretlerin aylık ücretlerin içinde olduğu kabul edilir (İş K. m. 49/4). Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir (İş K. m. 48/2).



Zamana göre ücret ile ücretin ödenmesi zamanı birbirinden farklıdır. Ücret, zamana göre belirlensin veya belirlenmesin ücretin ödenmesi zamanı haftalık veya aylık olarak kararlaştırılabilir. Örneğin, parça başına ücrette işçi yaptığı işin sonucuna göre ücrete hak kazanır. Bu işçinin ücretinin aylık ödenmesine karar verilmesi ücretin zamana göre belirlendiği anlamına gelmez. Burada yalnızca ücretin ödenmesi zamanının belirlenmesi söz konusudur. Bu işçinin ücreti zamana göre değil verime göre ücrettir. Bir başka örnek, işçinin ücreti haftalık olarak zamana göre ücret şeklinde belirlenmiş ve ücretinin ay sonunda ödeneceği kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda işçinin zamana göre ücreti haftalık, ücretin ödenmesi zamanı ise aylık olarak belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle bu işçi haftalık olarak ücrete hak kazanır ancak ücreti ay sonunda toplu olarak ödenir.

[45] SÜZEK: İş (2019), s. 357.

d. Verime Göre Ücret

Ücretin işçinin yaptığı işin sonucu olarak üretilen mal veya hizmet miktarına göre belirlendiği sistem, verime göre ücret sistemidir. Verime göre ücret, parça başına (akort) veya götürü ücret olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Parça Başına (Akort) Ücret

Yapılan işin sonucuna göre belirlenen ücrete parça başına ücret denir.[46] Parça başına ücrette işçi, yapılan işin ağırlığına, uzunluğuna veya miktarına göre ücret alabilir. Örneğin, bir gıda fabrikasında ambalajlama işinde çalışan işçinin yaptığı ambalaj sayısına göre aldığı ücret parça başına ücrettir. Parça başına ücrette işin ne kadar sürede yapıldığının bir önemi bulunmaz. Önemli olan işin sonucudur.

- Götürü Ücret

Götürü ücret de yapılan işin sonucuna göre belirlenir ancak götürü ücret genellikle birim saptamasının zor olduğu veya seri olarak yapılması mümkün olmayan veyahut birbirine benzemeyen ve genellikle süreklilik göstermeyip bir süre sonra biten işlerde kararlaştırılır.[47]

İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür (TBK m. 411/1).

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

İşçi, 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 (TBK m. 412).

Parça başına veya götürü usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K. m. 49/2).

e. Yüzde Usulü Ücret

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerde işçilerinin ücretinin müşterilerin hesaplarına yansıtılacak *"yüzde"* usulüyle ödenmesi kararlaştırılabilir. Bu gibi yerlerde, müşterilerin

---

[46] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 323.

[47] SÜMER: İş (2019), s. 80; SÜZEK: İş (2019), s. 353.

hesabına belirli bir oranda ekleme yapılarak veya farklı şekillerde alınan paralarla ya da müşterinin kendi isteğiyle bıraktığı paralarla işçi ücretlerinin bir kısmı veya tamamının müşteriler tarafından ödenmesi sağlanabilir. Yüzde usulüyle ücret asgari ücretten az olmamak kaydıyla aslı ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi ücret eki olarak da kararlaştırılabilir.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır (İş K. m. 51/1).

İşveren veya işveren vekili yüzde usulüyle alınan paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür (İş K. m. 51/2). Yine yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir (İş K. m. 52).

2. Ücretin Belirlenmesi

İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. Ücret iş sözleşmesi dışında toplu iş sözleşmesiyle de belirlenebilir. İş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine işçilere asgari ücretin altında ücret ödenebileceğine ilişkin hükümler konulamaz.

Ücret miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. İş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle ücret miktarının kararlaştırılmadığı durumlarda işveren işçiye asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (TBK m. 401). Ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.[48]

Yargıtay'a göre, ücretin miktarı ve ekleri konusunda ispat yükü işçinin üzerindedir.[49]

- Asgari Ücret

Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder (AÜY m. 4/d). İşveren yukarıda belirtildiği üzere işçiye en az asgari ücret tutarında ücret ödemek zorundadır. Kural işçilere en az asgari ücret ödemesi yapılmasıyken bu duruma Maden Kanunu'nda bir istisna getirilmiştir. Düzenlemeye göre, "linyit" ve "taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı asgari ücretin 2 katından az olamaz (Maden K. ek m. 9).

---

[48] 22. HD, 12.03.2020, E. 2016/33033, K. 2020/5019.

[49] 22. HD, 23.01.2020, E. 2016/27864, K. 2020/1306.

İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar nedeniyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz. Asgari ücret İş Kanunu'na tabi olsun ya da olmasın iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçilere uygulanmak zorundadır.

Asgari ücret, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılıyla belirlenir (İş K. m. 39/1). Komisyon asgari ücreti en geç 2 yılda bir belirler (İş K. m. 39/1). Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ile benzeri nedenlere dayalı herhangi bir ayrım yapılamaz (AÜY m. 5). Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur (AÜY m. 7).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kimlerden oluşacağı ve nasıl karar alacağı İş Kanunu'nda düzenlenmişken 2018 yılında Kanun'daki ilgili hüküm mülga edilmiş ve Komisyon'un kimlerden oluşacağı ve nasıl karar alacağı 1 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde düzenlenmiştir. Buna göre Asgari Ücret Tespit Komisyonu;

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Türkiye İstatistik Kurumu temsilcisi,
- Hazine ve Maliye Bakanlığı temsilcisi,
- Ticaret Bakanlığı temsilcisi ile
- Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri 5,
- Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği 5 temsilciden kurulur.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az 10 üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır (1 no.lu CBK m. 522/f).

Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler Asgari ücret günlük olarak hesaplanır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır (AÜY m. 6). Kısmi süreli çalışan işçilere ödenecek asgari ücret miktarı da çalıştıkları süreye orantılanarak belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararları kesindir (İş K. m. 39/3). Öğretide komisyon kararlarının kesinliğinin hiyerarşik idari itiraz yolunun kapalılığı anlamına geldiği, Anayasa'nın 125. maddesine göre idarenin tüm eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olması gerekçesiyle Komisyon kararlarına karşı Danıştay'da dava açılabileceği savu-

nulmaktadır.[50] Komisyon kararları Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer (İş K. m. 39/3). Komisyonca belirlenen ücretler Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe girer (AÜY M. 11).

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Asgari Ücret Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir (İş K. m. 39/4). Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun sekretarya hizmetleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yerine getirilir (İş K. m. 39/5).

3. Ücretin Ödenmesi

a. Ücretin Ödenme Şekli

İşçinin asıl ücreti para (nakdî) olarak ödenmek zorundadır. Asıl ücret dışındaki ücret ekleri veya yan menfaatler ise nakdî olarak ödenebileceği gibi eşya (aynî) olarak ödenebilir.

İş Kanunu'nda, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak Türk parası ile ödeneceği ancak ücretin yabancı para olarak da kararlaştırılabileceği düzenlenmiştir. Ücretin yabancı para olarak kararlaştırılmış olması durumunda, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabileceği belirtilmiştir (İş K. m. 32/2). İş Kanunu'ndaki bu hükme 2018 yılında 85 sayılı Cumhurbaşkanı kararıyla, Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Karar'ın 4. maddesine eklenen maddeyle bir istisna getirilmiştir. Kararda; Türkiye'de yerleşik kişilerin Bakanlıkça belirlenen haller dışında kendi aralarındaki (...) iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamayacağı düzenlenmiştir. Yani Türkiye'de yerleşik olan kişilerin iş sözleşmesine yönelik ücret yükümlülüklerinde yabancı para ile ödeme kararlaştırılamaz.

İşçiye, emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (İş K. m. 32/4).

b. Ücretin Ödenme Yeri

İşçinin ücreti kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücretlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususundaki usul ve esaslar *"Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"*te düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, Türkiye genelinde en az 5 işçisi çalışan işverenler (Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi işverenler için de geçerli), işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını banka aracılığıyla ödemek zorundadırlar. Çalıştırdığı işçilerin ücretlerini, özel olarak açılan banka hesapları aracılığıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücretlerini özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler (İş K. m. 32/2).

---

[50] SÜZEK: İş (2019), s. 364; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 346; TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 111.

İş Kanunu'nda, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamayacağı düzenlenmiştir (İş K. m. 32/7).

c. Ücretin Ödenme Zamanı

Ücret kural olarak işin yapılmasından sonra ve en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (İş K. m. 32/5). Taraflar aralarında anlaşsa bile Kanun'un emredici düzenlemesi gereği ödemenin süresini artıramaz veya eksiltemezler (3 günde bir veya yılda bir şeklinde kararlaştıramazlar) ancak yapılan işin 1 haftadan kısa süreli olması durumunda ücret en geç işin bitiminde ödenmelidir.[51] Ücret kural olarak iş gününde ödenmelidir. Ücret ödeme günü tatil gününe denk gelirse ücret, tatil gününden sonraki ilk iş günü ödenir.

Ücretin işin yapılmasından sonra ödenmesi kuralının Basın İş Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda istisnaları bulunmaktadır. Basın İş Kanunu'na göre, gazetecilerin ücretleri her ayın başında peşin olarak ödenir (BİK m. 14/1). İş Kanunu'nda da yıllık izin ücretinin işçiye peşin olarak ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir (İş K. m. 57/1). Ücretin işin yapılmasından sonra ödenmesi kuralı yedek hukuk kuralı olduğundan taraflar da bu kuralın aksine anlaşma yapabilirler.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanun'dan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İş K. m. 32/6). Ücretin zamanında ve tam olarak ödenmemesi durumunda işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-e).

Kural işçinin ücretinin işin yapılması sonrasında ödenmesiyse de işveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (TBK m. 406/4).

d. Ücretin Belgelendirilmesi

İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır (İş K. m. 37/1). 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 (İş K. m. 37/2). Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (İş K. m. 37/3).

Ücret miktarı ve ekleri konusunda ispat yükü işçi üzerindeyken ücretin ödenip ödenmediği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunan durumlarda ücretin ödendiğini ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir. Yine işçinin imzasını taşımasa bile banka aracılığıyla yapılan ödemelerde banka dekontu veya kaydı ödemeyi gösteren belge niteliğinde olduğundan, bu belgelerle de ücretin ödendiği ispat edilebilir.[52]

---

[51] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 157.

[52] 22. HD. 03.02.2020, E. 2017/25649, E. 2020/1425.

e. Ücret Alacaklarında Zamanaşımı

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır (İş K. m. 32/son). Ücret kavramına işçinin asıl ücretiyle birlikte ücret ekleri de dahildir.[53] Ücret alacaklarında zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren değil, ücret alacağının doğduğu tarihten itibaren başlar.

4. Ücretin Ödenmemesi

İş Kanunu'nda, işçinin ücretinin mücbir bir neden dışında belirli bir süre ödenmemesi durumunda işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesinin iki koşulu vardır (İş K. m. 34/1):

1) *İşçinin ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemiş olmalıdır.*

2) *Ücretin ödenmemesi mücbir bir nedene dayanmamalıdır.*

İş hukukunda mücbir (zorlayıcı) neden; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade eder (Kısa Çalışma Yön. m. 3-h). İşverenin içinde bulunduğu ekonomik güçlükler kural olarak mücbir neden olarak sayılamaz.[54]

İşçinin asıl ücretinin yanında ücret eklerinin de ödenmemesi işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı verir. Çalışmaktan kaçınma hakkında ücret kavramına ikramiye, prim gibi ücret ekleri de dahildir.[55]

İşçilerin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez (İş K. m. 34/1). İşçilerin kişisel değil de toplu bir şekilde karar alıp çalışmaktan kaçınmaları durumunda ise bu fiil kanun dışı grev olarak nitelendirilir (STİSK m. 58/3). Burada önemli olan çalışmaktan kaçınmanın işçilerin kişisel kararlarına dayanması gerektiğidir.

Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (İş K. m. 34/1). Faiz oranının belirlenmesinde bankanın özel veya kamu bankası olması farklılık yaratmaz.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin, bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez, yerine yeni işçi alınamaz ve bu işler başkalarına yaptırılamaz (İş K. m. 34/2).

İşçinin, ücretinin ödenmemesi durumunda ileride anlatılacağı üzere iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı da vardır (İş K. m. 24/II-e).

---

[53] SÜZEK: İş (2019), s. 369; SÜMER: İş (2019), s. 85.

[54] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2019), s. 231.

[55] HGK, 10.10.2012, E. 2012/9-849, K. 2012/704; 9. HD, 05.07.2018, E. 2018/5530, K. 2018/14907.

5. Ücretin Korunması

Ücret, işçi ve ailesi için çoğu zaman tek geçim kaynağı olduğundan kanun koyucu emredici düzenlemelerle ücreti güvence altına alma zorunluluğu duymaktadır.[56] Ücretin korunmasına yönelik kanuni düzenlemelerden bazıları şunlardır:

a. Ücretin Haczi, Devri ve Rehni

Kural olarak işçilerin aylık ücretlerinin 1/4'ünden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır (İş K. m. 35; TBK m. 410/1). Yine işçinin gelecekteki ücret alacaklarının rehnedilmesi de geçersizdir (TBK m. 410/2).

Kamu alacakları için ücret haczi konusunda Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun'da özel bir düzenleme bulunmaktadır. Düzenlemeye göre; kamu alacaklarında aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirler kısmen haczolunabilir ancak haczolunacak miktar bunların 1/3'ünden çok 1/4'ünden az olamaz. Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin 1/10'undan fazlası haczolunamaz (AATUHK m. 71).[57]

b. Ücretin Takası

İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir (TBK m. 497/2). İşveren, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacağı için işçinin ücretinin 1/4'ünü takas edilebilecekken bunun dışındaki alacaklarında işçinin rızası olmadıkça takas yapamayacaktır.

c. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi

İşsizlik Sigortası Kanunu'nda, sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi 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 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur (İSK ek m. 1).

Bu kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Yapılacak ödemeler Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

---

[56] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 335.

[57] Kamu alacağı için işçinin ücretinden 1/3 oranında kesinti yapılmasının, İş Kanunu'nun 35. maddesiyle çeliştiği, işçi alacakları bakımından İş Kanunu'ndaki en fazla 1/4'lük haciz kuralının uygulanması gerektiği iddiasıyla bir uyuşmazlıkta dosya Yargıtay'a gitmiş ancak Yargıtay, işçi aylığı üzerine konulan haczin 6183 sayılı Kanun gereğince kamu alacağına ilişkin olduğu, işçi ve işveren ilişkisinden kaynaklanmadığı gerekçesiyle 1/3'lük haczi hukuka uygun bulmuştur (21 HD, 08.12.2015, E. 2015/18398, K. 2015/21987).

Sigortası Kanunu'nun 82. maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'idir (İSK ek m. 1).

Ücret Garanti Fonu'ndan, İş Kanunu kapsamında olsun ya da olmasın İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılan tüm çalışanlar girer.[58]

Ücret Garanti Fonu'nun oluşumu ve uygulanması ile ilgili esaslar Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

d. Ücret Alacağı Önceliği

İcra ve İflas Kanunu'nda, iflas veya haciz halinde bazı alacakların imtiyazlı olduğu düzenlenmiştir. Kanun'a göre iflas veya haciz halinde, işçilerin ücretleri ve alacakları imtiyazlı alacak sayılır ve sıra cetvelinde bazı alacaklardan önce yer alır (İİK m. 206; 140/2). İşçilerin, iş ilişkisine dayanan iflasın açılmasından önceki 1 yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları, kamu alacaklarından ve rehinli alacaklardan sonra gelmek üzere birinci sıraya kaydedilir (İİK m. 206).

İş Kanunu'nda, işverenin üçüncü kişilere olan borçları için işyerinde yapılacak haciz ve icra takipleri için işçi ücretini kısmen koruyan bir düzenleme bulunmaktadır. Düzenlemeye göre; bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki 3 aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder (İş K. m. 36/4).

e. Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hak Edişlerinden Ücreti Kesme Yükümlülüğü

İş Kanunu'na göre; genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler (İş K. m. 36/1). Bunun için hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur ancak adı geçen idareler, ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının 3 aylık tutarından sorumludur (İş K. m. 36/2).

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder (İş K. m. 36/3).

---

[58] SÜZEK: İş (2019), s. 379; SÜMER: İş (2019), s. 87.

Yukarıdaki durumdan bağımsız olarak daha önce belirtildiği üzere asıl işverenlerin de alt işveren işçilerinin ücretlerini koruma yükümlülüğü söz konusudur. Asıl işverenler, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür (İş K. m. 36/5).

f. Ücretten İndirim Yapılamaması

İşveren, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya kendisine düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da İş Kanunu hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapamaz (İş K. m. 62). Örneğin, yasal çalışma süresi olan 45 saatin kanuni bir düzenlemeyle 35 saate indirilmesi durumunda işveren, işçinin ücretinden kesinti yapamaz.

6. Ücret Kesme Cezası

İş Kanunu'nda işverenin işçisine toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde gösterilen nedenlerle ücret cezası verebileceği düzenlenmiştir ancak cezanın verilmesi koşullara bağlanmış ve miktar olarak sınırlandırılmıştır.

İşveren, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan nedenlerle işçisine ücret cezası verebilirken, sözleşmelerde gösterilmeyen bir nedenle veya nedensiz olarak işçiye ücret kesme cezası veremez (İş K. m. 38/1).

İşçiye ücret kesme cezası verilmesi durumunda, ücretinden ceza olarak yapılacak kesintilerin derhal nedenleriyle beraber bildirilmesi gerekir (İş K. m. 38/1).

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler 1 ayda 2 gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin 2 günlük kazancından fazla olamaz (İş K. m. 38/2).

İşveren işçinin ücretinden kestiği paraları kendi hesabına kullanamaz. Bu paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren 1 ay içinde yatırılmak zorundadır. İşveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'nın başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır (İş K. m. 38/3). Bu kurulun kimlerden oluşacağı, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik"te belirtilmiştir.

Dördüncü Kesim İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERMESİ

A. Tarafların Anlaşması (İkale)

Sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği, iş sözleşmesi de kural olarak diğer sözleşmelerde olduğu gibi tarafların anlaşmasıyla (ikale) sona erdirilebilir. İş sözleşmesi belirli süreli de olsa belirsiz süreli de olsa tarafların anlaşmasıyla sona erdirilebilir.

Tarafların anlaşması yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda taraflar kural olarak birbirlerinden herhangi bir talepte bulunamazlar. İşçi, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz ve iş güvencesine sahip olsa bile işe iade davası açamaz.

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması yoluyla sona erdirilmesi (ikale sözleşmesi) mevzuatta düzenlenmemiş, öğreti ve yargı kararlarıyla şekillenmiştir. İş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi işçiye zarar verebileceğinden, işçinin korunması ilkesi gereğince tarafların anlaşması yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesi için işçinin makul bir yararının olması gerektiği öğretide ve yargı kararlarında belirtilmiştir.[59] Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki teklifin işçi veya işverenden gelmesine göre ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınır.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Sürenin Bitmesi

Belirli süreli iş sözleşmesi aksi kararlaştırılmadıkça fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Taraflar, sözleşmenin sona ermesi için fesih bildiriminde bulunulmasının zorunlu olduğunu da kararlaştırabilirler (TBK m. 430/1).

Taraflar, belirli olan sürenin dolmasına rağmen örtülü olarak sözleşmeyi sürdürüyor olabilir. Örneğin, sürenin dolmasına rağmen işçi iş görme edimini yerine getiriyor işveren de ona ücret ödemeye devam ediyorsa sözleşme devam ediyor sayılır. Bu durumda sözleşme kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür ve sözleşmeye, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin hükümler uygulanır (TBK m. 420/2). Yine sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK m. 430/4).

Türk Borçlar Kanunu'ndaki özel düzenlemeye göre; taraflardan her biri, 10 yıldan uzun süreli iş sözleşmesini, 10 yıl geçtikten sonra 6 aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder (TBK m. 430/3).

---

[59] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 443; SÜZEK: s. 498; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN: İş (2019), s. 165.

9. HD, 11.11.2019, E. 2019/3089, K. 2019/19463.

C. Ölüm

1. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi işçinin kişiliğine bağlı olarak yapıldığı için işçinin ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir (TBK m. 440). İşçinin ölümüyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için iş görme borcu işçinin mirasçılarına geçmez. Mirasçılar işçinin ölümü nedeniyle işçinin hak kazandığı alacakları isteyebilirler. Örneğin, işçinin İş Kanunu'na tabi olması ve kıdem koşulunu sağlaması durumunda kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilirler (EİK m. 14/1).

Türk Borçlar Kanunu'na göre işçinin ölümü halinde işveren ayrıca, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak 1 aylık; hizmet ilişkisi 5 yıldan uzun bir süre devam etmişse 2 aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK m. 440).

İleride anlatılacağı üzere kıdem tazminatına hak kazanmak için kural olarak İş Kanunu kapsamında olmak ve en az 1 yıl süreyle çalışmak gereklidir. Mirasçılara, işçinin kıdem tazminatının ödenmesi, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere Türk Borçlar Kanunu'ndaki ölüm nedeniyle tazminatın (1 ve 2 aylık) ödenmesini engellemez.[60] Ölen işçi İş Kanunu kapsamında değilse mirasçılar kıdem tazminatı alamazlar.

2. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır ve mirasçılar iş sözleşmesinin tarafı haline gelirler. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır (TBK m. 441/1).

Kural iş sözleşmesinin işverenin ölümüyle sona ermemesi olmakla birlikte iş sözleşmesi, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, işverenin ölümüyle kendiliğinden sona erer (TBK m. 441/2). Örneğin, bakıma muhtaç bir kişi kendisine yardımcı olması için bir kişiyi işe almışsa, bu kişinin ölmesi durumunda iş sözleşmesi, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak yapıldığından kendiliğinden sona erer.

Ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılan iş sözleşmesinde işveren ölmüşse işçi, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir (TBK m. 441/2).

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH NEDENİYLE SONA ERMESİ

İş sözleşmesinin feshi, taraflardan birinin tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdirmesidir. Fesih bildiriminin sonuç doğurması için karşı tarafa ulaşması gereklidir ancak feshin sonuç doğurması için karşı tarafın kabulüne ihtiyaç yoktur. Fesih bildirimi bazı durumlarda karşı tarafa ulaştığı an sözleşmeyi sona erdirirken (haklı fesih) bazı durum-

---

[60] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 448; SÜZEK: İş (2019), s. 739. ANKARA BAM 7. HD. 21.05.2019, E. 2019/1583, K. 2019/1456.

larda ise karşı tarafa ulaşmasından itibaren belli bir süre sonra sözleşmeyi sona erdirir (süreli fesih).

Fesih bozucu yenilik doğuran bir hak olması nedeniyle şarta bağlı olarak yapılamaz ve karşı tarafa ulaştıktan sonra fesih beyanından dönülemez. Fesih bildirimi bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir (İş K. m. 109). Öğretide ve yargı kararlarında, İş Kanunu 109. maddesinde belirtilen yazılı şekil şartının geçerlilik koşulu olmayıp ispat koşulu olduğu belirtilmektedir.[61] Buna karşın ileride anlatılacağı üzere iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesinin feshi yazılı olarak yapılmalıdır aksi takdirde fesih geçersiz sayılır (İş K. m. 19/1).

Sözleşmeyi feshetme yetkisi kural olarak taraflara veya kanuni temsilcilerine aittir ancak işverenin özel olarak yetkilendirdiği işveren vekilleri de işveren adına sözleşmeyi feshedebilirler.

İş sözleşmesinin feshi; süreli (bildirimli) fesih ve haklı (bildirimsiz, derhal) fesih olmak üzere ikiye ayrılır. Süreli fesihte fesih beyanı karşı tarafa ulaştıktan sonra mevzuatta yazılı süreler geçtikten sona hüküm doğururken haklı fesihte fesih beyanı karşı tarafa ulaştığı anda hüküm doğurur.

A. Süreli Fesih

Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, taraflardan birinin tek taraflı irade beyanıyla, bildirim süreleri sonunda sona erdirilmesidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, haklı nedenle fesih hali saklı kalmak üzere, fesihten önce durumu diğer tarafa bildirmelidir (İş K. m. 17/1). Bu bildirimin yapılmasından itibaren işçinin işyerindeki kıdemine göre Kanun'da belirlenen sürelerin geçmesinden sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır (İş K. m. 17/2).

1. Koşulları

a. Sözleşme Belirsiz Süreleri Olmalıdır

Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde geçerlidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sona erdirilemez. Belirli süreli iş sözleşmeleri fesih dışı sona erme halleri saklı kalmak üzere ancak haklı neden varsa taraflarca süresi bitmeden feshedilebilir.

---

[61] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 461; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN: İş (2019), s. 167. 9. HD, 11.10.2018, E. 2015/22136, K. 2018/18058.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süreli fesih yoluyla sona erdirilememesinin Türk Borçlar Kanunu'nda bir istisnası vardır. Belirli süreli iş sözleşmeleri 10 yıldan uzun süreyle kurulmuşsa (uygulamada karşılığı pek bulunmaz) taraflardan her biri, 10 yıl geçtikten sonra 6 aylık fesih bildirim süresine uyarak sözleşmeyi feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder (TBK m. 430/3).

Süreksiz iş sözleşmelerine İş Kanunu'nun 17. maddesindeki süreli fesih hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 10/2). Bu nedenle bu sözleşmeler, Türk Borçlar Kanunu'ndaki hükümlere göre sona erdirilebilir.

b. Fesih Bildiriminde Bulunulmalıdır

Belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen taraf karşı tarafa fesih iradesini bildirmek zorundadır. Bu bildirim kural olarak yazılı şekilde yapılmalıdır (İş K. m. 109) ancak daha önce açıklandığı üzere buradaki yazılılık şekli ispat koşuludur. İş güvencesine tabi işçilerin ise iş sözleşmelerinin feshi yazılı olarak yapılmalıdır aksi takdirde fesih geçersiz sayılır (İş K. m. 19/1). Yani iş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmelerinin feshindeki yazılılık şekli geçerlilik koşuludur.

2. Bildirim Süreleri

İş Kanunu'nda süreli fesih için işçinin kıdemine göre 2 ile 8 hafta arasında değişen bildirim süreleri öngörülmüştür. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmeleri (İş K. m. 17/2);

- İşi 6 aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra,
- İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
- İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
- İşi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bildirim süreleri Kanun'da nisbi emredici hükümle asgari olarak düzenlenmiştir. Bildirim süreleri sözleşmeler ile artırılabilir ancak azaltılamaz (İş K. m. 17/3). Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur ancak sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır (TBK m. 432/5).

Bildirim sürelerinin başlangıcı karşı tarafa bildirimin yapıldığı (ulaştığı) tarihtir. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaşmadan süreler işlemeye başlamaz. İş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde de bildirim süreleri işlemeye başlamaz ve fesih bildirimleri askı süresi sonunda işlemeye başlar (TBK m. 432/6).

Deniz İş Kanunu'nda Basın İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda da bildirim süreleri düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu'ndaki bildirim süreleri İş Kanunu'ndakiyle aynıdır (DİK m. 16/B). Basın İş Kanunu'na göre 5 seneden az süre çalışan işçi için 1; 5 sene ve üzerinde çalışan işçi için 3 aylık bildirim süreleri öngörülmüştür (BİK m. 6/4). Türk Borçlar Kanunu'nda ise bildirim süresi, çalışması 1 yıla kadar sürmüş olan işçi için 2 hafta; 1 yıldan 5 yıla kadar sürmüş işçi için 4 hafta ve 5 yıldan fazla sürmüş işçi için 6 haftadır (TBK m. 432/2).

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde işin veya işçinin hangi kanun kapsamında olduğuna dikkat etmek gerekir. Çünkü bildirim süreleri ilgili kanuna göre belirlenecektir. Örneğin; kıdem süresi 10 yıl olan bir işçinin iş sözleşmesi, karşı tarafa bildirimin yapılmasından itibaren, iş kanunu'na tabiyse 8 hafta; türk borçlar kanunu'na tabiyse 6 hafta sonra feshedilmiş sayılacaktır.

3. Hüküm ve Sonuçları

Süreli fesih durumunda iş sözleşmesi bildirim süreleri sonunda feshedilmiş sayıldığından bildirim süreleri içinde sözleşme varlığını sürdürmeye devam eder. Taraflar bildirim süreleri içinde iş sözleşmesinden doğan tüm borçlarını yerine getirmek zorundadırlar. Yani işçi, bu süreler içinde iş görmeye, işverenle rekabet etmemeye, işini özenle ve sadakatle görmeye; işveren de işçiye ücret ödemeye ve işçiyi gözetmeye devam edecektir. Bildirim süreleri içinde tarafların yalnızca borçları değil hakları da devam eder. Örneğin, işçinin kıdemine bildirim süresi eklenir. İşyerinde bildirim süresi içinde toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa işçi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanır.

Bildirim süreleri içerisinde iş sözleşmelerinin devam etmesi nedeniyle, bu süreler içinde haklı fesih nedeni oluşturacak bir durumun ortaya çıkması durumunda iş sözleşmesi ilgili tarafça haklı nedenle feshedilebilecektir. Süreli fesih için bildirimde bulunulması tarafların haklı fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Örneğin, işveren, 6 yıldır işyerinde çalışan bir işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek için ona bildirimde bulunmuş olsun. Bu işçinin sözleşmesi kural olarak bildirimden itibaren 8 hafta sonra sona erecektir. 8 haftalık süre içerisinde işçi de işverenin başka bir işçisine tacizde bulunmuş olsun. Bu durumda işveren, iş sözleşmesini bildirim sürelerinin bitmesini beklemeden haklı nedenle feshedebilir ve süreli feshin hüküm ve sonuçları ortadan kalkar (Örneğin, işçi, kıdem tazminatı alamaz).

Sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde bildirim süreleriyle yıllık izin süreleri iç içe geçemez (İş K. m. 59/2). Yani işçinin bildirim süreleri içinde işçiye yıllık izin kullandırılarak mahsup yapılamaz.

a. Yeni İş Arama İzni

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için iş arama izni vermek zorundadır. İşveren tarafından iş arama izni, iş saatleri içinde ve ücretten kesinti yapılmaksızın verilir (İş K. m. 27/1). İş arama izninin verilmesi işçinin talebine bağlı değildir. Süreli fesih halinde işveren bu izni işçi talep etsin ya da etmesin vermek zorundadır. İş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olsa bile işçiye iş arama izninin verilmesi gerek-

lidir. Sözleşmenin kimin tarafından feshedildiğinin iş arama izni verilmesinde bir önemi yoktur.

İş arama izninin verilme amacı, işçinin mağduriyet yaşamadan daha hızlı biçimde yeni bir iş bulması olanağını ona sağlamaktır ancak işçi sözleşmeyi yeni bir iş bulması nedeniyle feshederse bu durumda işçiye iş arama izni verilmesi zorunlu değildir.[62]

İş arama izninin süresi günde 2 saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır (İş K. m. 27/1). İş arama izninin ne zaman kullanılacağı iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle belirlenebilir. Sözleşmelerde bu konuda bir düzenleme yoksa veya taraflar aralarında anlaşmamışlarsa izin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur (TBK m. 421/3).

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemek zorundadır (İş K. m. 27/2). İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı öder (İş K. m. 27/3).

Sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde yeni iş arama izni ile yıllık izin süreleri iç içe geçemez (İş K. m. 59/2). İş arama izni süresi içinde yıllık izin kullandırılıp, süreden mahsup edilemez.

b. Bildirim Sürelerine Ait Ücretin Peşin Olarak Ödenmesi

İşveren bildirim süresini beklemeden bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (İş K. m. 17/5). Bu durumda iş sözleşmesi öğretideki aksi görüşlere rağmen, Yargıtay'ın istikrarlı olarak verdiği kararlara göre bildirim süreleri bitmeden ücretin ödenmesiyle derhal sona erer.[63]

İşverenin bildirim koşuluna uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi iş güvencesine tabi işçilerin feshe itiraz etmelerine ve işe iade isteminde bulunmalarına engel olmaz. Bu işçiler feshin geçersiz olduğunu ileri sürüp işe iade talebinde bulunabilirler. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler ise fesih hakkının kötüye kullanıldığını ileri sürerek kötüniyet tazminatı talebinde bulunabilirler (İş K. m. 17/6).

Bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında işçinin İş Kanunu 32. maddesinde belirtilen ücretine ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (İş K. m. 17/7). Yani bu ücret, işçinin çıplak (asıl) ücreti üzerinden değil giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır.

---

[62] SÜMER: İş (2019), s. 101.

[63] Aksi görüşler: SÜZEK: İş (2019), s. 518; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 471; SÜMER: İş (2019), s. 102.

4. Usulsüz Fesih

Usulsüz fesih, taraflarca bildirim sürelerine uyulmaksızın yapılan fesihtir. Bildirim koşuluna uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında karşı tarafa tazminat ödemek zorundadır (İş K. m. 17/4). Bu tazminata uygulamada "ihbar tazminatı" adı verilmektedir. İhbar tazminatı hem işveren hem işçi bakımından söz konusu olabilir. İşverenin sözleşmeyi usulsüz feshi, ileride anlatılacağı üzere, şartları oluşmuşsa ihbar tazminatıyla birlikte kıdem tazminatı ödemesine de neden olur.

İhbar tazminatının miktarı işçinin bildirim sürelerine ilişkin ücreti tutarındadır. Örneğin, 1 yıldır işyerinde çalışan işçinin sözleşmesi usulsüz feshedilir ya da işçi usulsüz feshederse ihbar tazminatı tutarı işçinin 4 haftalık ücreti olur.

İhbar tazminatı ödenmesi için istemde bulunan tarafın zarara uğraması zorunlu değildir. Bildirim sürelerine uyulmaksızın usulsüz olarak fesih yapılması, zarar oluşmasa bile ihbar tazminatına hak kazandırır.

Sözleşmeyi fesheden tarafın sözleşmeyi ne şekilde feshederse feshetsin, ihbar tazminatı talebinde bulunma hakkı yoktur. Örneğin, işçi, sözleşmeyi haklı bir nedenle feshetse bile ihbar tazminatı talebinde bulunamaz (kıdem tazminatı hakkı saklıdır). Çünkü ihbar tazminatı talebi, sözleşmeyi usulsüz olarak (bildirim sürelerine uymaksızın) feshedene karşı ileri sürülür.

İhbar tazminatının hesabında işçinin İş Kanunu 32. maddesinde belirtilen ücretine ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (İş K. m. 17/7). Yani ihbar tazminatı, işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır. İhbar tazminatı 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir (İş K. ek m. 3).

5. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

İş Kanunu'nda işçinin korunması ilkesi gereği, iş güvencesine tabi olmayan bir işçinin iş sözleşmesinin, işverence, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye, bildirim süresine ilişkin ücretin 3 katı tutarında bir tazminat ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir (İş K. m. 17/6). Uygulama da bu tazminata "kötüniyet tazminatı" adı verilmektedir. Örneğin, iş güvencesine tabi olmayan bir işçinin işveren hakkında dava açması, şikayette bulunması veya işveren aleyhine tanıklık yapması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda kötüniyetli fesihten bahsedilebilir.

Kötüniyet tazminatı yalnızca işveren açısından öngörülmüştür. İşçi, iş sözleşmesini fesih hakkını kötüye kullanarak sona erdirse bile İş Kanunu'nda düzenlenen kötüniyet tazminatını ödemek zorunda kalmaz ancak işveren genel hükümlere göre tazminat talep edebilir.[64]

Kötüniyet tazminatını bütün işçiler talep edemez. Bu tazminatı yalnızca iş güvencesine sahip olmayan işçiler talep edebilir. Kanun'un açık hükmü gereği iş güvencesine

[64] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 479.

sahip işçiler, fesih hakkı kötüye kullanılsa bile kötüniyet tazminatı talep edemezler ancak feshe itiraz edip işe iade davası açabilirler (İş K. m. 17/6).

Kötüniyet tazminatında ispat yükü işçinin üzerindedir.[65] İşçi, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı ispat edemezse kötüniyet tazminatı almaya hak kazanamaz. İşçinin kötüniyet tazminatına hak kazanması için zarara uğraması zorunlu değildir. İşçi hiçbir zarara uğramasa bile işverenin kötüniyetle fesih yaptığını ispatlarsa bu tazminatı almaya hak kazanır.[66]

Kötüniyet tazminatına hak kazanmak için işverenin sözleşmeyi usulsüz olarak feshetmesi zorunlu değildir. İşveren bildirim sürelerine uyarak usulüne uygun şekilde iş sözleşmesini feshetse bile, fesih hakkını kötüye kullanmışsa kötüniyet tazminatı ödemek zorunda kalır. İşverenin kötüniyetli feshi, bildirim sürelerine de uymaksızın yapmışsa bu durumunda işçiye, kötüniyet tazminatıyla birlikte ihbar tazminatı da ödemek zorunda kalır (İş K. m. 17/6).

Kötüniyet tazminatının hesabında işçinin İş Kanunu 32. maddesinde belirtilen ücretine ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (İş K. m. 17/7). Yani kötüniyet tazminatı, işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır. Kötüniyet tazminatı da 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir (İş K. ek m. 3).

B. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi

İş güvencesi, işçilerin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın keyfi olarak işveren tarafından işten çıkarılmalarını engellemeye yönelik bir korumadır. İş güvencesine sahip olan işçilerin sözleşmeleri, işveren tarafından bazı koşullar gerçekleşmeden sona erdirilemez. İşverenin, iş güvencesine sahip işçilerin sözleşmelerini sona erdirmesi, bu kapsamda olmayan işçilere göre daha sıkı koşullara tabi tutulmuştur. Örneğin, işverenin, iş güvencesine sahip işçilerin sözleşmelerini geçerli nedenle feshederken onların savunmalarını almasının zorunlu olduğu, geçerli bir neden olmaksızın fesih yapamayacağı, usulsüz fesih durumunda işçilerin işe iadelerine karar verilebileceği mevzuatta düzenlenmiştir.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler ile iş güvencesine sahip olmayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinin ortak sonuçları olduğu gibi birbirinden farklı sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

---

[65] 22. HD. 28.11.2019. E. 2016/20008. K. 2019/21841.

[66] SÜMER: İş (2019). s. 112.

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİLER İLE İŞ GÜVENCESİNE SAHİP OLMAYAN İŞÇİLERİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERDİRİLMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİLER AÇISINDAN	İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİLER AÇISINDAN
İşverenin sözleşmeyi feshederken (haklı fesih dışında) geçerli neden gösterme zorunluluğu vardır.	İşverenin sözleşmeyi feshederken (haklı fesih dışında) geçerli neden gösterme zorunluluğu yoktur.
İşverenin, işçinin savunmasını alması zorunludur (haklı fesih dışında).	İşverenin, işçinin savunmasını alması zorunlu değildir.
İşveren sözleşmeyi feshetme bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır. Buradaki yazılılık geçerlilik koşuludur.	İşveren sözleşmeyi feshetme bildirimini yazılı olarak yapmak zorunda değildir. Fesih bildirimi yazılı yapılırsa, buradaki yazılılık ispat koşulu niteliği taşır.
İşçi, fesihte geçerli bir neden gösterilmemesi veya gösterilen nedenin geçerli neden olmadığı gerekçesiyle işe iade davası açabilir.	İşçi, fesihte hiçbir neden gösterilmese bile işe iade davası açamaz.
İşçi işe başlatılmazsa 4-8 ay ücret tutarında işe başlatmama ve 4 aylık ücret tutarında boşta geçen süre tazminatını alabilir.	İşçi işe başlatılmazsa 4-8 ay ücret tutarında işe başlatmama ve 4 aylık ücret tutarında boşta geçen süre tazminatını alamaz.
Fesih kötüniyetli yapılmışsa işçi kötüniyet tazminatı talep edemez.	Fesih kötüniyetli yapılmışsa işçi kötüniyet tazminatı talep edebilir.
İşçi usulsüz fesih durumunda ihbar tazminatı ve kıdem şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı alır.	İşçi usulsüz fesih durumunda ihbar tazminatı ve kıdem şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı alır.
Sözleşme sendikal nedenle feshedilmişse işçi, sendikal tazminatla birlikte boşta geçen süre tazminatı talep edebilir ve işe iadesine karar verilebilir.	Sözleşme sendikal nedenle feshedilmişse işçi sendikal tazminatla birlikte boşta geçen süre tazminatı talep edebilir ve işe iadesine karar verilebilir.

1. İş Güvencesinden Yararlanma Koşulları

a. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması ve Sözleşmenin İşverence Feshedilmesi

İş güvencesinden yararlanmanın ilk koşulu, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve işveren tarafından feshedilmesidir (İş K. m. 18/1). Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kısmi süreli veya tam süreli çalışması onun iş güvencesinden yararlanmasına engel olmaz.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin feshinde işçi, iş güvencesinden yararlanamaz ancak belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmesi durumunda iş güvencesi hükümleri uygulanabilecektir. Daha önce anlatıldığı üzere, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla kez üst üste (zincirleme) yapılırsa bu sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılır (İş K. m. 11/2). Bu durumda işçi, iş güvencesinden yararlanabilecektir.

İş güvencesinden yararlanmak için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. Sözleşme işçi tarafından feshedilirse neden ne olursa olsun işçi, iş güvencesinde yararlanamaz ancak işveren tarafından baskıyla istifa ettirilen işçi işe iade davası açabilir.[67] Yine iş sözleşmesi tarafların anlaşması (ikale) yoluyla sona erdirilirse işçi, iş güvencesinden yararlanamaz.

b. İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na Tabi Olunması

İş güvencesine ilişkin hükümler İş Kanunu'nda düzenlendiğinden, bu hükümlerden yararlanabilme imkânı kural olarak İş Kanunu'na tabi olan işçilere aittir ancak Basın İş Kanunu'ndaki düzenlemeyle, Basın İş Kanunu'na tabi gazetecilerin de iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği öngörülmüştür (BİK m. 6/son). Bu durumda işçi, İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na tabiyse iş güvencesinden yararlanabilir aksi takdirde Deniz İş Kanunu'na veya Türk Borçlar Kanunu'na tabiyse iş güvencesinden yararlanamaz. Örneğin, gemi adamları Deniz İş Kanunu'na, hava taşıma işlerinde veya ev hizmetlerinde çalışanlar Türk Borçlar Kanunu'na tabi olduklarından, iş güvencesinden yararlanamazlar.

c. İşyerinde Belirli Sayının Üstünde İşçi Çalışması

İş güvencesinden yararlanmanın bir diğer koşulu, işyerinde 30 veya daha fazla işçinin çalıştırılmasıdır (İş K. m. 18/1). İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir (İş K. m. 18/4). İşverenin bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçi sayısı toplamda 30'un altındaysa, bu işverenin işçileri iş güvencesinden yararlanamazlar.

Bir şirketler topluluğuna bağlı şirketler ayrı işveren sıfatına sahip olduğundan işçi sayısının belirlenmesinde şirketlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin sayıları toplanmaz.[68]

İşyeri kavramına işyerinin mal ve hizmet üretiminin yapıldığı yerlerle (asıl işyeri) birlikte, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da girer (İş K. m. 2). Çıraklar, stajyerler vb. işçi sayılmayan kimseler ile geçici iş ilişkisiyle işyerinde çalışan işçiler, işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulmazlar.

Yargıtay'a göre; işçi sayısının belirlenmesinde, işverenin işyer(ler)inde çalışan işçilerin, belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışması önem taşımaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin, iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve

---

[67] SÜZEK: İş (2019), s. 551; EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 498.

[68] SÜMER: İş (2019), s. 103; SÜZEK: İş (2019), s. 542.

benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcıları da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınır. Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.[69]



Tarım işleri, en az 51 işçinin çalışması halinde İş Kanunu kapsamında olacağından (İş K. m. 4/1-b) bu işyerlerinde çalışan işçi sayısında 30 işçi kuralı geçerli değildir. Tarım işlerinde en az 51 işçi çalışması halinde iş güvencesi hükümleri uygulanır.

d. İşçinin Belirli Bir Kıdeme Sahip Olması

İşçinin, iş güvencesinden yararlanabilmesi için kural olarak ilgili işyerinde en az 6 ay süreyle çalışmış olması zorunludur (İş K. m. 18/1). İşçinin 6 aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir (İş K. m. 18/4). Kanun'da 30 işçi sayısının tespitinden farklı olarak kıdem hesabında işverenin işyerlerinin aynı iş kolunda bulunması koşulu aranmamıştır. İşverene ait farklı iş kolundaki işyerlerinde çalışılması halinde bu süreler de kıdem süresine eklenecektir.

İşçinin kıdeminin belirlenmesinde, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde olduğu gibi fesih bildiriminin yapıldığı tarih esas alınır. Bu nedenle fesih bildirimden sonra işleyecek olan bildirim süreleri, 6 aylık kıdem hesabında süreye dahil edilmez.[70] Kıdemin belirlenmesinde işçinin deneme süresi hesaba katılır. Ayrıca kıdem hesabında ileride anlatılacağı üzere, İş Kanunu 66. maddesinde düzenlenen işçinin çalışma süresinden sayılan haller de göz önünde bulundurulur (İş K. m. 18/2).

6 aylık kıdem koşulunun istisnası işçinin yer altında çalışmasıdır. Yer altında çalışan işçilerde 6 aylık kıdem koşulu aranmaz (İş K. m. 18/1). Bu işçiler işyerinde 1 gün bile çalışsalar, diğer koşullar da sağlanmışsa iş güvencesinden yararlanırlar.

e. İşçinin Kanun'da Belirtilen Konumdaki İşveren Vekili 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 iş güvencesi hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 18/5). Dikkat edilirse bütün işveren vekilleri kapsam dışında bırakılmamıştır. Yalnızca işçiyi işe alma, işten çıkarma yetkisi olan ve işyerinin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları ile işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları kapsam dışındadır.

Örneğin, bir işletmenin bütününü sevk ve idare eden genel müdür veya genel müdür yardımcısıyla, bir işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma, işten çıkar-

---

69 22. HD, 04.02.2020, E. 2019/8764, K. 2020/1548.

70 SÜMER: İş (2019), s. 104.

ma yetkisi bulunan bir şube müdürü, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacakken işletmenin bütününü sevk ve idare etmeyen bir insan kaynakları müdürü iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir.[1]

2. Feshin Geçerli Nedene Dayanması

İşveren, iş güvencesine sahip olan işçinin iş sözleşmesini feshederken, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır (İş K. m. 18/1).

Geçerli nedenlerin neler olabileceği Kanun'da düzenlenmiştir. Bu nedenler; *işçinin yeterliliğinden kaynaklanan nedenler*, *işçinin davranışından kaynaklanan nedenler* ve *işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler* olmak üzere üçe ayrılır. Kanun'da geçerli nedenlerin ne olduğu sayılmışken, hangi durumların işçinin yeterliliğinden, davranışından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli neden olduğu somutlaştırılmamıştır. Bu somutlaştırmanın zaman içinde yargı kararlarıyla oluşturulması amacı güdülmüştür (madde gerekçesi).

İş hukukunda haklı neden ve geçerli neden birbirinden farklı kavramlardır. Haklı neden; işçiye veya işverene, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak zorunda olmaksızın (derhal) fesih imkânı verirken, geçerli neden; sadece işverene, iş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmelerini fesih imkânı verir. Geçerli neden, İş Kanunu 25. maddesinde düzenlenen ve işverene haklı nedenle fesih imkânı veren durumlar kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek nedenler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan nedenlerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen nedenler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler İş Kanunu 25. maddesinde belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir.

a. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Nedenler

Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olması, işe yoğunlaşmanın giderek azalması; işe yatkın olmaması; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanması; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan nedenlerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenlere örnek olarak gösterilebilir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerle sözleşmenin feshedilebilmesi için işçinin kusurlu olması zorunlu değildir.

---

[1] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 207 - 208.

Yargıtay; işçinin performansı veya verimi nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebilmesi için, işyerinde objektif ölçütlere dayalı "performans değerlendirme sistemi"nin olması gerektiğini belirtmektedir.[17]

b. İşçinin Davranışından Kaynaklanan Nedenler

İşçinin, haklı (derhal) fesih için öngörülen nedenler niteliğinde olmamakla birlikte, iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; 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 ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.

İşçinin davranışlarına dayanan geçerli fesih için her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesi zorunludur. Bu nedenle, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiğinin belirlenmesi, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir.[18]

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

c. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler

Geçerli nedenlerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hali işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir. İşyerinden kaynaklanan geçerli nedenler; işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan nedenler olarak iki yönde değerlendirilebilir:

İşyeri dışından kaynaklanan nedenler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi nedenlerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesidir.

İşyeri içinden kaynaklanan nedenler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenler olabilir.

---

17 9. HD. 26.03.2018. E. 2017/21990. K. 2018/6271.

18 9 HD. 13.01.2020. E. 2019/5468. K. 2020/116.

d. Geçerli Fesih Hakkı Oluşturmayan Nedenler

İş Kanunu'nda örneksemeyle hangi durumların geçerli feshe neden olmayacağı belirtilmiştir. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir neden oluşturmaz (İş K. m. 18/3):

- 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 veya yükümlülüklerini yerine getirmek 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.
- Analık veya süt izni sürelerinde ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden kaynaklanmayan hastalık veya kaza nedeniyle, İş Kanunu 25/I-b alt bendinde öngörülen bekleme süresinde (bildirim süreleri + 6 hafta) işe geçici devamsızlık.

Yukarıda belirtilen durumlar Kanun'da örnekseme yoluyla sayıldığından, bu durumlar dışındaki nedenler de somut olaya göre geçersiz fesih nedeni sayılabilir.

Mevzuatta yer almasa da İş Kanunu 18. maddesi gerekçesinde, öğretide ve yargı kararlarında, işverenin geçerli nedenle fesih yapabilmesi için ancak "feshin son çare olması" gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle geçerli neden kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı göz önünde bulundurulur.

3. Sözleşmenin Feshinde Usul

a. Fesih Bildiriminin Yazılı olarak Yapılması

İşçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır (İş K. m. 19/1). Fesih bildiriminin yazılı yapılması geçerlilik koşulu olduğundan, sözlü şekilde yapılan bildirim hüküm ifade etmez.

b. Fesih Nedeninin Açık ve Kesin Bir Şekilde Belirtilmesi

İşçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildiriminde, fesih nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (İş K. m. 19/1). Örneğin, işveren, işçinin davranışından kaynaklı olarak fesih yapıyorsa, bu davranışın ne olduğunu, işyerinde ne gibi olumsuzluklara neden olduğunu belirtmek zorundadır. Yalnızca işçinin yetersizliği veya davranışı nedeniyle ya da işletme, işyeri veya işin gerekleriyle sözleş-

meyi feshediyorum demek yeterli değildir. Hangi nedene dayanılıyorsa o neden gerekçelendirmek zorundadır.

Fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesinin sonucu olarak işveren, bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olur ve daha sonra fesih nedenini değiştiremez.[74] İşveren, işe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir neden ileri süremeyeceği gibi bu nedenden farklı bir nedene de dayanamaz.[75]

c. İşçinin Savunmasının Alınması

Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez ancak işverenin, işçinin ahlak veya iyiniyet kurallarına aykırı davranışı (İş K. m. 25/II) nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkı saklıdır (İş K. m. 19/2). İşten, işletmeden veya işyerinden kaynaklı geçerli nedenle fesihlerde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu yoktur. Savunma alma zorunluluğu, işçinin verimi veya davranışı nedeniyle yapılacak fesihlerde söz konusudur.

İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. Fesih bildirimiyle birlikte veya fesihten sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Bildirim süreleri içinde savunma alınması da fesih bildirimi yapılmış olduğundan feshi geçersiz kılar.

Yargıtay'a göre işçi, fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkarmaya neden olabilecek durum veya davranışın nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir. 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 zorunludur.[76]

d. Feshin Yapılma Süresi

Geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshinin hangi süre içerisinde yapılabileceğine dair mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide ve Yargıtay kararlarından işverenin geçerli nedenle fesih hakkını "makul" bir süre içerisinde kullanması gerektiği belirtilmektedir.[77]

4. Feshe İtiraz

İş sözleşmesi feshedilen iş güvencesine tabi işçi, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli bir neden olmadığı iddiası ile işe iade talebinde bulunabilir (İş K. m. 20/1). İşe iade talebinde bulunma hakkı yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçilere verilmiştir. İş güvencesinden yararlanamayan işçilerin kural olarak işe iade davası açma hakkı bulunmaz.

---

[74] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 522.

[75] 9. HD, 18.12.2019, E. 2019/5228, K. 2019/22770.

[76] 9. HD, 03.05.2018, E. 2017/24792, K 2018/9808.

[77] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 544; SÜZEK: İş (2019), s. 586. HGK, 22.11.2017, E. 2015/9-2886, K. 2017/1408.

İşe iade davası, 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'ndan önce arabulucuya başvurmadan doğrudan açılabilirken, bu Kanun'la dava açmadan önce arabulucuya başvurmak dava şartı haline getirilmiştir (İMK ö. 3/1).

İşçi, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren *1 ay* içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır (İş K. m. 20/1). 1 aylık süre hak düşürücü niteliktedir. Bu süre içerisinde arabulucuya başvurulmazsa işe iade davası açma hakkı ortadan kalkar.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir (İş K. m. 20/1).

Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde mahkeme davayı usulden reddeder. Davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Ret kararının kesinleşmesi üzerine kesinleşen ret kararı da resen taraflara tebliğ edilir ve işçi, kesinleşen ret kararının tebliğden itibaren 2 hafta içinde arabulucuya başvurulabilir (İş K. m. 20/1). Örnek verecek olursak; iş güvencesine tabi bir işçi, sözleşmesi geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği için fesih bildirim tarihinden itibaren 1 ay içinde doğrudan iş mahkemesinde dava açmışsa mahkeme bu davayı usulden reddeder. Kesinleşmiş ret kararının işçiye tebliğinden itibaren işçi, 2 hafta süre içerisinde İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurabilir. İstisnai düzenleme gereği bu durumda hak düşürücü süre geçmiş sayılmaz ve arabuluculuk bürosu işlemlerini yapar. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde ise işçi yine son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, fesihte gösterdiği nedeni ispatla yükümlüdür. İşçi, feshin, fesihte gösterilen nedene değil başka bir nedene dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (İş K. m. 20/2). Örneğin, işçinin sözleşmesi işveren tarafından işçinin performans düşüklüğü gerekçe gösterilerek feshedilmişse işveren performans düşüklüğünü ispat etmek zorundadır. İşçi feshin performans düşüklüğü nedeniyle değil de örneğin, hamilelik nedeniyle yapıldığını iddia ederse feshin hamilelik nedeniyle yapıldığını kendisi ispat etmek zorundadır.

İşe iade davası mahkeme tarafından ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemenin verdiği karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulabilir. İstinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir (İş K. m. 20/3). Sonuç olarak işe iade davasında istinaf kanun yoluna başvurulabilirken temyiz kanun yoluna başvurulamaz.

Daha önce de açıklandığı üzere, işverenin bildirim koşuluna uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, işçinin işe iade davası açmasına engel oluşturmaz (İş K. m. 17/6).



İş güvencesine tabi olan işçinin iş sözleşmesinin, nedensiz veya geçerli bir neden olmaksızın feshi halinde işçi işe iade davası açmadan, koşulları oluşmuşsa ihbar tazminatı, kıdem tazminatı talebinde bulunabilir ve ücret alacağı varsa talep edebilir. İşçilik alacaklarının talep edilmesi işe iade davası açma koşuluna bağlı değildir.

İş Güvencesine Sahip Olmayan İşçilerin İşe İade Davası Açamamasının İstisnası: Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi

İşçinin işe iade davası açabilmesinin iş güvencesine sahip olması koşuluna bağlı tutulmasına, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda istisna getirilmiştir. Kanun'a göre sendikal bir nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçi, iş güvencesi şartlarına sahip olmasa bile (6 aylık kıdeme sahip değilse, İş Kanunu'na veya Basın İş Kanunu'na tabi değilse vs.) iş sözleşmesinin feshine itiraz edip işe iade davası açabilir (STİSK 25/5). Bir işçinin iş sözleşmesi sendikal bir nedenle feshedilirse, iş güvencesi koşulları aranmaksızın işe iade davası açılabilir.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde, işçi ister işe başlatılsın isterse başlatılmasın, işçiye en az 1 yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat ödenmesine karar verilir ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, 4-8 aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatına hükmedilmez (STİSK m. 25/5). Yani sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, işe iade talebiyle dava açmış ve boşta geçen süre tazminatıyla sendikal tazminat talep etmişse işe başlatılsın ya da başlatılmasın bu tazminatları almaya hak kazanır. İşçinin, işe başlatmama tazminatıyla sendikal tazminatı aynı anda alma imkânı yoktur.

Sendikal tazminatın miktarı, işçinin en az 1 yıllık ücretidir (STİSK m. 25/3). İşçinin sendikal tazminat talep edebilmesi işe iade davası açma koşuluna bağlı değildir. İşçi, işe iade davası açmadan da sendikal tazminat talep edebilir (STİSK m. 25/5).

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 (STİSK m. 25/6).

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur (STİSK m. 25/7).

Tarafların, sendikal nedenlerle feshe ve ayrımcılığa ilişkin Kanun'da düzenlenen hükümlere aykırı olarak toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine koydukları hükümler geçersizdir (STİSK m. 25/8). Örneğin, taraflar 1 yıllık ücretten daha az ücret tutarında tazminat ödenmesini veya sendikal nedenle fesih halinde işçinin iş güvencesine sahip değilse işe iade davası açamayacağını kararlaştıramazlar.

5. Geçerli Fesih ve Sonuçları

Mahkeme veya özel hakem feshin geçerli olduğuna karar verirse işçi, koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ve fesih usulsüz yapılmışsa (bildirim sürelerin uyulmamışsa)

ihbar tazminatı almaya hak kazanır. Feshin geçerli nedenle yapılması işçinin kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını etkilemez. İşçi ayrıca ücret, izin gibi alacakları varsa onları da talep edebilir. Geçerli feshin sonucu; işçinin işe iade edilememesi ve 4 aylık ücret tutarındaki boşta geçen süre tazminatı ile 4-8 aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatını alamamasıdır.

6. Geçersiz Fesih ve Sonuçları

İşverence geçerli neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. 10 iş günlük süre hak düşürücü niteliktedir. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İş K. m. 21/6). İşçinin işe başlamak için 10 iş günlük sürede işverene başvurmamasının sonucu artık işe iade edilememesi ve 4 aylık ücret tutarındaki boşta geçen süre tazminatı ile 4-8 aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatını alamamasıdır.

İşçinin işe iade talebinde bulunması halinde 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.[18]

İşçinin süresi içerisinde işe başlamak için başvurusu üzerine işveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır (İş K. m. 21/1). İşçinin başvurusu üzerine işveren, işçiyi işyerine davet etmeli ve bu davetinde ciddi ve samimi olmalıdır. İşverenin, işçiyi işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.[19]

İşverenin işçiyi işe başlatması ve başlatmasının sonuçları birbirinden farklıdır:

İşveren işçiyi 1 ay içinde işe başlatırsa; işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları (boşta geçen süre tazminatı gibi) ödenir (İş K. m. 21/3). İşçi işe başlatıldığı takdirde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi 4-8 aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatına da hak kazanamaz. İşçiye kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı peşin olarak ödenmişse, bu tazminatlar 4 aylık ücret tutarındaki boşta geçen süre tazminatından mahsup edilir (İş K. m. 21/5).

İşveren işçiyi 1 ay içinde işe başlatmazsa; işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat (işe başlatmama tazminatı) ödemekle yükümlü olur (İş K. m. 21/1). Ayrıca işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları (boşta geçen süre tazminatı) da ödenir (İş K. m. 21/3). İşçi bunların yanında koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatına ve usulsüz fesih durumunda ihbar tazminatına da hak kazanır (İş K. m. 21/5).

---

[18] 22. HD, 20.01.2020, E. 2016/27258, K. 2020/737.

[19] 9 HD, 11.12.2019, E. 2016/10791, K. 2019/22179.

işçi usulüne uygun olarak 10 iş günlük süre içerisinde işe alınması için işverene başvurduğu takdirde ister işe başlatılsın ister başlatılmasın 4 aylık ücret tutarında boşta geçen süre tazminatını almaya hak kazanır. Bu tazminat, işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır. İşçi işverence davet edilmesine rağmen işe başlamadığı durumda ise bu tazminata hak kazanamaz. Bu durumda yalnızca geçerli feshin sonuçlarından yararlanır.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını (4-8 aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatı) da belirler (İş K. m. 21/2). Yargıtay, işe başlatmama tazminatını yerleşik uygulamasıyla işçinin kıdem süresine ve sözleşmenin fesih nedenine göre belirlemektedir. Yargıtay'a göre; yıllık ücretli izinle ilgili İş Kanunu 53. maddesindeki kıdem süreleri de dikkate alınarak; 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 tazminatı belirlenmelidir. Fesih nedenine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan (4 aylık ücret tutarından) belirlenmektedir.[80]

Mahkeme veya özel hakem, işe başlatmama tazminatı (4-8 aylık ücret tutarında) ile boşta geçen süre tazminatını (4 aylık ücret tutarında), dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler(İş K. m. 21/4).

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- İşe başlatma tarihini,
- Boşta geçen süre tazminatını (4 aylık ücret tutarında) ve
- İşçinin işe başlatılmaması durumunda işe başlatmama tazminatının (4-8 aylık ücret tutarında) parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Bu belirlemeler yapılmazsa anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İş K. m. 21/7).

İşverenin, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorunda olduğuna dair hüküm, işçinin başvurusu üzerine işverenin 1 ay içinde işe başlatmaması durumunda işçiye 4-8 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlü olduğuna dair hüküm, mahkeme veya özel hakemin feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyeceğine dair hüküm ve işçiye boşta geçen süre tazminatı (en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları) ödeneceğine dair hüküm (İş K. m. 21/1,2,3) mutlak emredici olarak düzenlenmiştir. Bu hükümler işçi lehine olsa dahi sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir (İş K. m. 21/8).

---

[80] 22. HD, 17.12.2019, E. 2019/8509, K. 2019/23526.

İşçinin işe iade isteminde bulunmadan boşta geçen süre tazminatı ve işe başlatmama tazminatı talep etmesi mümkün değildir.

C. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi

İş güvencesine sahip olmayan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, geçerli bir nedene dayanma, işçinin savunmasını alma, fesih beyanını yazılı yapma yükümlülükleri yoktur. Çünkü belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshinde, geçerli bir nedene dayanma, savunma alma, fesih beyanı yazılı yapma zorunluluğu yalnızca iş güvencesine sahip işçilerin iş sözleşmesinin feshinde aranmıştır (İş K. m. 19). İşveren, iş güvencesine sahip olmayan işçinin sözleşmesini herhangi bir neden göstermeden dahi feshedebilir.

İş güvencesine sahip olmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin; şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı, bildirim sürelerine uyulmamışsa ihbar tazminatı ve fesih hakkı kötüye kullanılarak fesih yapılmışsa kötüniyet tazminatı talep etme hakkı vardır. Bu işçiler iş güvencesine sahip olmamaları nedeniyle işe iade davası açamayacaklardır.

D. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle (Bildirimsiz - Derhal) Sona Ermesi

1. Genel Olarak

Taraflardan birinin, haklı bir nedenin varlığı durumunda iş sözleşmesini, belirsiz süreli iş sözleşmesinde bildirim sürelerine uymak zorunda olmaksızın, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sürenin bitmesini beklemeksizin derhal sona erdirmesine haklı nedenle fesih denir. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı neden sayılır (TBK m. 435/2).

Haklı fesih nedenlerinin oluşması iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez. İlgili taraf fesih iradesini karşı tarafa bildirirse sözleşme bildirim anında derhal sona erer. Haklı fesih nedeni oluşmasına rağmen ilgili taraf fesih iradesini kullanmamışsa, iş sözleşmesi uygulanmaya devam eder.

İşveren ve işçi açısından haklı neden oluşturabilecek hallerin neler olduğu İş Kanunu'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir ancak haklı nedenler İş Kanunu'nda düzenlenenlerle sınırlı değildir. Örneğin, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda kanun dışı grevin işveren açısından, kanun dışı lokavtın ise işçi açısından haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir (STİSK m. 70). Haklı fesih oluşturabilecek nedenler yalnızca kanunlarda yazılı olan hallerle de sınırlı değildir. Örneğin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle haklı fesihte ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, İş Kanunu'nda örnekseme yoluyla belirtilmiştir. Kanun'da yazılı olmayan bir davranış da uyuşmazlık halinde hakim tarafından, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir hal olarak kabul edilebilir.

Haklı nedenle fesihle geçerli nedenle feshin hüküm ve sonuçları birbirinden farklıdır. Örneğin, haklı fesihte sözleşme, karşı tarafa fesih bildiriminin ulaşması anında sona

ererken geçerli fesihte bildirim süreleri sonunda sona erer. Haklı nedenle fesihle geçerli nedenle feshin farklılıkların neler olduğu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

HAKLI NEDENLE FESİH - GEÇERLİ NEDENLE FESİH KARŞILAŞTIRMASI

HAKLI NEDENLE FESİH	GEÇERLİ NEDENLE FESİH
Haklı neden, işçiye veya işverene, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak zorunda olmaksızın (derhal) fesih imkânı verir.	Geçerli neden, yalnızca işverene, bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini fesih imkânı verir.
Haklı fesih hem belirli süreli hem belirsiz süreli iş sözleşmelerinde yapılabilir.	Geçerli fesih yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerinde yapılabilir.
Haklı nedenle feshi hem işçi hem de işveren yapabilir.	Geçerli nedenle feshi yalnızca işveren yapabilir.
Haklı nedenle fesihte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve sağlık nedenleriyle fesihte işçinin savunmasının alınması zorunluluğu yoktur.	Geçerli nedenle fesihte, işçinin savunmasının alınması zorunludur.
Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle haklı fesihte fesih hakkının kullanılması 6 iş günlük ve 1 yıllık hak düşürücü sürelere tabidir (diğer hallerde makul süre).	Geçerli nedenle fesihte fesih hakkı makul sürede kullanılmalıdır.
Haklı nedenle fesihte işçilerin iş güvencesine tabi olup olmaması bakımından bir ayrım söz konusu değildir.	Geçerli nedenle fesih, işçiler iş güvencesine tabiyse yapılır aksi halde işverenin geçerli neden gösterme zorunluluğu yoktur.
Haklı nedenle fesih işveren tarafından, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle yapılmışsa işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.	Geçerli nedenle fesihte işçi, diğer kıdem tazminatı alma şartları oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanır.
Haklı nedenle fesihte taraflar, bildirim sürelerine uymak zorunda olmadıklarından ihbar tazminatına hak kazanamazlar.	Geçerli nedenle fesihte işveren bildirim sürelerine uymaksızın (usulsüz) fesih yapmışsa işçiye ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

2. İşçi Açısından Haklı Fesih Nedenleri

a. Sağlık Nedenleri

- İş Sözleşmesinin Konusu Olan İşin Yapılmasının İşin Niteliğinden Doğan Bir Nedenle İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı İçin Tehlikeli Olması

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/I-a). Söz konusu işin yapılmasının bütün işçilerin sağlığını tehlikeye düşürme-

si zorunlu değildir. İşin yapılması, işin niteliğinden doğan bir nedenle yalnızca ilgili işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olsa bile bu işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

- İşveren veya Başka Bir İşçinin Bulaşıcı veya İşçinin İşi ile Bağdaşmayan Bir Hastalığa Tutulması

İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumunda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/I-b). İşçinin etkileşim halinde olmadığı işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan hastalığa tutulması, işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermez. İşçinin bu hükme göre haklı fesih yapabilmesi için, işveren veya diğer işçinin yakalandığı bulaşıcı hastalığın verem, tifo gibi ciddi nitelikte olması gerekir.[81] Ciddi nitelikte olmayan nezle, grip gibi hastalıklar, işçiye haklı fesih imkânı vermez.

b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- İşverenin, İşçiyi Yanıltması

İşveren, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek, gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-a).

- İşverenin, İşçiye veya Ailesine Karşı Şeref ve Haysiyete Uygun Olmayan Davranışlarda Bulunması veya İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması

İşveren, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-b). Madde metninde yer almasa da işçiye işveren tarafından psikolojik tacizde (mobbing) bulunulması durumunda da işçinin haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır.

- İşverenin, İşçiye veya Ailesine Karşı Sataşmada Bulunması, Gözdağı Vermesi, Onları Kanuna Karşı Davranışa Özendirmesi, Onlara Karşı Suç İşlemesi veya İşçi Hakkında İthamda Bulunması

İşveren;

- İşçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunursa,
- İşçiye veya ailesi üyelerinden birine gözdağı verirse,
- İşçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır veya sürüklerse,
- İşçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse veya
- İşçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-c).

---

[81] SÜZEK: İş (2019), s. 682; SÜMER İş (2019), s. 116.

İşçinin fesih hakkı yalnızca işverenin fiillerinden değil, aynı zamanda işveren vekilinin fiillerinden de doğabilir. Örneğin, işveren vekili işçiye hakaret ederse, işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.[82]

- İşverenin, İşçiyi Cinsel Tacize Karşı Korumaması

İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işveren tarafından gerekli önlemler alınmazsa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-d). Burada dikkat edilmesi gereken; işçinin işveren tarafından değil işverenin başka bir işçisi veya üçüncü kişi tarafından işyerinde cinsel tacize uğramasıdır. İşveren tarafından cinsel taciz işçiye doğrudan haklı fesih imkânı verirken (İş K. m. 24/II-b), başka bir işçi veya üçüncü kişi tarafından işçiye cinsel tacizde bulunulması, işçiye doğrudan haklı fesih imkânı vermez. Bu durumda işçi, önlem alınması ve korunması amacıyla işveren olayı bildirmelidir. İşveren bildirime rağmen gerekli önlemleri almamışsa işçinin haklı nedenle fesih hakkı doğar.

- İşverenin, İşçinin Ücretini Eksik Ödemesi veya Hiç Ödememesi

İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-e). Ücret kavramına işçinin prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi alacakları da dahildir. İşçinin ücretinin düzensiz veya geç ödenmesi,[83] sigorta priminin yatırılmaması veya eksik yatırılması da işçiye haklı fesih imkânı vermektedir.[84] Ücrete zam yapılmaması ise kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez.[85]

- İşverenin, İşçiye Az İş Vermesi

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 haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-f).

- İşvereni, Çalışma Koşullarını Uygulamaması

Çalışma koşullarının uygulanmaması işçiye, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir (İş K. m. 24/II-f). Örneğin, işçinin kabul etmemesine rağmen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılırsa işçi, iş sözleşmesini, çalışma koşullarının uygulanmaması nedenine dayanarak haklı nedenle feshedebilir. Yine işveren tarafından işçiye yıllık izin ücreti kullandırılmazsa işçinin onay vermemesine rağmen olağan nedenle fazla çalışma yaptırılırsa veya mevzuata aykırı olarak işçiye yasal sınırların üzerinde çalışma yaptırılırsa işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

---

82 22 HD, 21.01.2020, E. 2016/27899, K. 2020/821.

83 22. HD, 25.09.2019, E. 2016/18895, K. 2019/17207.

84 22. HD, 11.11.2019, E. 2016/23044, K. 2019/20800.

85 22. HD, 04.12.2019, E. 2017/25520, K. 2019/22407.

c. Zorlayıcı Nedenler

İşçinin çalıştığı işyerinde 1 haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler ortaya çıkarsa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/III).

Zorlayıcı neden; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade eder (Kısa Çalışma Yön. m. 3-h). İşverenin ekonomik sıkıntısı, işyerindeki makinelerin onarım veya bakımının yapılması gibi nedenler zorlayıcı neden olarak kabul edilmez.[86]

İşçinin zorlayıcı nedenlerle haklı fesih imkânı, işin, işyerinden kaynaklanan bir nedenle durması halinde söz konusu olur. 1 haftalık sürede sözleşme askıda kalır. Bu süreden sonra işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Sözleşme haklı nedenle feshedilmezse, bekleme süreci boyunca askıda kalmaya devam eder. İşçiye, bekleme süresi içinde 1 haftaya kadar ücreti yarım olarak ödenir (İş K. m. 40).

3. İşveren Açısından Haklı Fesih Nedenleri

a. Sağlık Nedenleri

- İşçinin Kendi Kusuruyla Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi

İşçinin kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından veya içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu nedenle doğacak devamsızlığın art ardına 3 iş günü veya 1 ayda 5 iş gününden fazla sürmesi halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/I-a).

- İşçinin Tedavi Edilemeyecek Hastalığa Yakalanması,

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/I-b). İşçinin tedavi edilemeyecek hastalığa yakalanmasında kusurunun bulunup bulunmadığı önem taşımaz.[87] İşçi kusuruyla tutulduğu hastalık nedeniyle devamsızlık yapmasa bile bu hastalık tedavi edilemeyecek nitelikteyse (Sağlık Kurulunca da saptanmışsa) işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

- İşçinin Kusuru Olmaksızın Hastalığa Yakalanması, Kaza Geçirmesi, Gebelik veya Doğum Nedeniyle Devamsızlıkta Bulunması

İşçinin kusuru olmaksızın hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre İş Kanunu 17. maddedeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğar (İş K. m. 25/I-b alt bendi). Örneğin, işyerinde 7 yıldır çalışan bir işçi, kusuru olmaksızın has-

[86] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 247; SÜMER: İş (2019), s. 119.

[87] SÜMER: İş (2019), s. 120.

talığa yakalanmış veya kaza geçirmişse, bu işçinin sözleşmesi, en az 14 haftalık sürenin (8 hafta bildirim süresi+6 hafta) geçmesinden sonra işverence haklı nedenle feshedilebilir.

Doğum ve gebelik hallerinde 6 haftalık süre 74. maddedeki izin sürelerinin bitiminde başlar (İş K. m. 25/I-b alt bendi). Kadın işçiye doğum yapması halinde kural olarak doğumdan önce 8 ve doğumdan donra 8 hafta olmak üzere analık izni verilir. Gebelik nedeniyle devamsızlıkta haklı fesih hakkının kullanılabilmesi için, doğum izni süresinden (16 hafta) sonra, İş Kanunu 17. maddedeki bildirim sürelerinin (2-8 hafta arası) ve 6 haftanın geçmesi gerekir.

b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- İşçinin, İşvereni Yanıltması

İşçinin, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-a). Örneğin, işçinin, üniversite mezunu olmamasına rağmen sahte diplomayla işvereni yanıltıp işe girmesi durumunda işveren açısından haklı fesih hakkı doğar.

- İşçinin, İşverene veya Ailesine Karşı Şeref ve Haysiyete Uygun Olmayan Davranışlarda Bulunması veya İşveren Hakkında İsnatta Bulunması

İşçinin, işveren veya işverenin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması veya işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-b). Burada dikkat edilmesi gereken işveren hakkında ihbar ve isnatta bulunmada bu ihbar ve isnatların asılsız olması gerektiğidir. Örneğin, işçi, gerçekte öyle olmadığını bildiği halde işyerinde sigortasız işçi çalıştırıyor diye işvereni şikayet ederse işverenin haklı fesih hakkı doğar ancak işçi işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işvereni şikayet ederse veya işten çıkan bir işçi lehine tanıklık yaparsa bu durumlarda işveren açısından haklı fesih imkânı söz konusu olmaz.

- İşçinin, Başka Bir İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması

İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-c). Cinsel tacizin işyerinde veya çalışma süresi içinde olması zorunlu değildir.[88] Bu madde yalnızca işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde uygulanır. İşçinin üçüncü bir kişiye cinsel tacizde bulunması durumunda işçinin bağlılık ve doğruluğa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle haklı fesih söz konusu olabilir. Örneğin, işçinin, işverenin müşterisine tacizde bulunması halinde işveren, işçinin bağlılık ve doğruluğa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.[89]

---

[88] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 595.

[89] 9. HD, 19.09.2013, E. 2011/26623, K. 2013/23091.

- İşçinin, İşverene Ailesine veya Başka Bir İşçiye Sataşması, İşyerinde Sarhoş Olması veya Uyuşturucu Madde Etkisinde Olması

İşçinin, işverene, onun aile üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-d). Yine işçinin, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-d). Burada dikkat edilmesi gereken durum, işçinin iş saatleri dışında ve işini etkilemeyecek şekilde alkol veya uyuşturucu madde kullanması durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceğidir.

- İşçinin, İşverene Karşı Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-e). Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar bunlarla sınırlı değildir. Örneğin, müşteri çekmek için yapılan indirimli malların işçi tarafından topluca alınması, işyerinde müstehcen sitelere girilmesi, müşteriye bozuk mal satılması, yalan söyleyerek işten izin alınması gibi durumlarda da, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.[90]

- İşçinin, İşyerinde Suç İşlemesi

İşçinin, işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-f). İşçinin işlediği suçun işverene haklı fesih hakkı vermesi için; suçun işyerinde işlenmesi, 7 günden fazla hapis cezası alınması (cezanın üst sınırı önemli değil, sonuç ceza önemli) ve cezanın ertelenmemesi koşullarının birlikte gerçekleşmesi zorunludur aksi halde haklı fesih yapılamaz.

- İşçinin Devamsızlıkta Bulunması

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın;

- Art ardına 2 iş günü veya
- 1 ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da
- 1 ayda 3 iş günü işine devam etmemesi durumunda

işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-g). 1 aylık süre işçinin son devamsızlık yaptığı günden geriye doğru hesaplanır.

İşçinin devamsızlığı nedeniyle sözleşmesinin feshedilebilmesi için, devamsızlığın haklı bir nedene dayanmaması gerekir. Örneğin, işçi, işverenden izin almışsa, hastalık nedeniyle rapor alıp işe gelmemişse veya kanuni bir greve katılması nedeniyle işe gelmi-

---

[90] Uğur OCAK: *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları I. Kitap*, 6. Baskı, Gaziantep: Kalkan Matbaacılık, 2018, s. 370, 392, 394, 411.

yorsa devamsızlık haklı bir nedene dayandığından, iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilemez.

- İşçinin, Görevini Yapmamakta Israr Etmesi

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-h).

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi işverene doğrudan haklı fesih imkânı vermez. İşveren, iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmeyen işçiyi uyarmak ve görevini hatırlatmak zorundadır. Bu hatırlatma sözlü veya yazılı şekilde yapılabilir. Hatırlatmanın yapıldığı konusunda ispat yükü işveren üzerindedir.[91] İşçi uyarıya rağmen ısrarla yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yerine getirmiyorsa bu durumda işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

- İşçinin, Kusuruyla İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Eşyalara Zarar Vermesi

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-ı). Yine işçinin, kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda da işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/II-ı). Örneğin, inşaat sahasında çalışan işçiye baret takması söylenmesine rağmen baret takmaması, yanıcı maddelerin bulunduğu bölümde sigara içilmesi gibi işçinin kusuru yüzünden iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü durumda iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilecektir. İşçinin kusurunun bulunmadığı durumlarda bu maddeye dayanılarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez.

c. Zorlayıcı Nedenler

İşçiyi işyerinde 1 haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/III).

Zorlayıcı neden işçinin kusuru olmaksızın meydana gelen ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen nedendir. İşveren açısından haklı fesih nedeni oluşturan zorlayıcı nedenler işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinde meydana zorlayıcı nedenler hatırlanacağı üzere işçi açısından haklı fesih nedenidir. Örneğin, işçinin yerleşim bölgesinde meydana gelen toprak kayması nedeniyle yollar kapanmış ve işçi bu yüzden 1 haftadan fazla süreyle işe gidememişse işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir ancak zorlayıcı neden işyerinde gerçekleşseydi (Örneğin, deprem nedeniyle işyerinde çalışma durdurulsaydı) bu durumda 1 haftadan sonra sözleşme işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilirdi.

---

[91] 9 HD, 20.01.2020, E. 2016/11952, K. 2020/638.

d. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması durumunda işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 25/IV). Örneğin, işyerinde 4 aydır çalışan bir işçi, herhangi bir nedenden gözaltına alınır veya tutuklanırsa, gözaltı veya tutukluluktaki süresi 2 haftalık bildirim süresini geçtiği takdirde işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle haklı fesih hakkıyla, işçinin işyerinde bir suç işlemesi nedeniyle haklı fesih hakkını birbirine karıştırmamak gerekir. Gözaltı veya tutuklulukta işçinin fiilinin, işyerinde gerçekleşip gerçeklemediği, işçinin mahkum olup olmadığı önemli değildir ancak suç işleme nedeniyle fesihte, suçun işyerinde işlenmiş olması ve işçinin fiilinden dolayı mahkeme kararıyla mahkum olması zorunludur. Yine gözaltı ve tutuklulukta, işçinin devamsızlığı bildirim süresini aşarsa fesih hakkı kullanılabilirken, suç işlemede, 7 günden fazla hapis cezası mahkumiyeti durumunda fesih hakkı kullanılabilecektir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ (İŞ K. M. 24)	İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ (İŞ K. m. 25)
I-) Sağlık nedenleri	I-) Sağlık nedenleri
a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa	a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu nedenle doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi
b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa	b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda (a) alt bendinde sayılan nedenler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki (analık izni) sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ (İŞ K. M. 24)

II-) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ (İŞ K. m. 25)

II-) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

a) 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

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması

İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ	
İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ (İŞ K. M. 24)	**İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESHİ (İŞ K. m. 25)**
III-) Zorlayıcı nedenler İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler ortaya çıkarsa	III-) Zorlayıcı nedenler İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması
	IV-) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması
Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Y. m. 70/3).	Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Y. m. 70/1).

4. Haklı Fesih Hakkının Kullanılması

a. Usulü

İşçi veya işveren, haklı fesih nedenlerinin oluşması durumunda, fesih iradesini karşı tarafa bildirirse sözleşme bildirim anında derhal sona erer. Haklı nedenle fesihte de fesih nedeninin karşı tarafa bildirilmesi gerekir ancak fesih bildirimin, geçerli nedende olduğu gibi yazılı olarak yapılması zorunlu değildir (İş K. 25/son maddesinde 19. maddeye atıf yapılmamıştır).[92] Türk Borçlar Kanunu 435. maddesinde, haklı fesih yapan tarafın fesih nedenini yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu düzenlenmişse de, bu hüküm İş Kanunu'na tabi olmayan işçiler açısından uygulama alanı bulabilecektir.

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde, işçinin savunmasının alınması zorunlu değildir. Sağlık nedeniyle yapılacak haklı fesihlerde, işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olup olmadığı konusunda Yargıtay dairelerinin kararları arasında çelişkiler olduğundan, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu, 2018 yılında bu konuda içtihadı birleştirme kararı vermiştir. Kararda; işçinin sözleşmesinin sağlık nedeniyle haklı feshinde, işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olmadığı belirtilmiştir.[93]

---

92 22. HD. 10.05.2016, E. 2016/11228, K. 2016/14121.

93 İBK. 19.10.2018, E. 2017/9, K. 2018/10.

94 9. HD. 03.04.2017, E. 2017/4120, K. 2017/5735.

İş sözleşmesini fesheden taraf, fesih bildiriminde açıkladığı fesih nedeni ile bağlıdır. Fesih hakkı kullanıldıktan sonra bu neden değiştirilemez.[94] Örneğin, işveren, işçinin kendisine sataşmada bulunduğu nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini bildirdikten sonra, bu nedeni değiştirip işçinin devamsızlığı nedeniyle sözleşmeyi feshettiğini beyan edemez.

b. Süresi

İşçi veya işveren, İş Kanunu 24 ve 25. maddelerinde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak karşı tarafın bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içerisinde fesih hakkını kullanmak zorundadır (İş K. m. 26/1).

6 iş günlük ve 1 yıllık süre sınırı yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak yapılacak haklı fesihlerde uygulanır. Sağlık nedenleri, zorlayıcı neden ve gözaltı ve tutukluluk nedenleriyle haklı fesih hallerinde 6 iş günü ve 1 yıllık süreler uygulanmaz. Bu durumlarda sözleşmenin makul bir sürede feshedilmesi gerekir.[95]

6 iş günlük ve 1 yıllık süreler hak düşürücü nitelikte olduğundan, bu süreler geçtikten sonra ilgili nedene dayanılarak haklı fesih yapılamaz ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık süre uygulanmaz. Örneğin, muhasebeci olan işçi, işverenin hesabına yatırması gerekenden daha az para yatırarak hırsızlık yapıyorsa, işveren bu durumu 1 yıl geçtikten sonra öğrense de öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

5. Haklı Feshin Sonuçları

Haklı fesih durumunda iş sözleşmesi, fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla derhal sona erer.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, diğer taraftan tazminat isteyebilir (İş K. m. 26/2). Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller dışında diğer nedenlerle (sağlık, zorlayıcı, gözaltı ve tutukluluk) iş sözleşmesinin feshi halinde sözleşmeyi fesheden taraf diğer taraftan tazminat isteyemez.

İş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedilirse işçi şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş sözleşmesi işçi tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller dışında feshedilirse işçi yine şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İşçinin haklı fesih durumlarında kıdem tazminatına hak kazanamayacağı tek durum; işverence sözleşmenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle feshedilmiş olmasıdır (EİK m. 14/1-1).

[95] SÜMER: İş (2019), s. 123.

6. Haksız Fesih ve Sonuçları

İş sözleşmesinin feshinde gösterilen nedenin ispatlanamaması, haklı bir neden olmaksızın veya hak düşürücü süreler geçtikten sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda haksız fesih yapıldığı kabul edilir.

a. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi

İşveren, haklı neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce bildirimsiz feshederse işçi, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir (TBK m. 438/1). İşçinin, hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir (TBK m. 438/2). Örneğin, 1 yıl süreli iş sözleşmesi, bitimine 5 ay kala işveren tarafından haksız olarak feshedilirse işçi, 5 aylık ücretini işverenden tazminat olarak isteyebilir ancak işçi fesihten 2 ay sonra başka bir işe girmişse bu durumda yeni işinden kazandığı geliri tazminatından indirilecektir.

Yukarıda belirtilen tazminattan başka hakim ayrıca, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin 6 aylık ücretinden fazla olamaz. Öğreti de bu tazminata haksız fesih tazminatı denir (TBK m. 438/3).

Belirli süreli iş sözleşmesi işçi tarafından haksız olarak feshedilirse bu durumda Türk Borçlar Kanunu 439. maddesindeki hükümler uygulanır. İşçi, haklı neden olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin 1/4'üne eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır (TBK m. 439/1). İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin 1/4'ünden az ise, hakim tazminatı indirebilir (TBK m. 439/2). Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak 30 gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır aksi takdirde tazminat isteme hakkı düşer (TBK m. 439/3).

b. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde işçi bildirim sürelerine uymadığından ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır (İş K. m. 17/3).

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda;

İşçi, iş güvencesine tabiyse; haksız fesih nedeniyle İş Kanunu 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde işe iade davası açabilir ve geçersiz feshin diğer sonuçlarından da yararlanabilir (İş K. m. 25/son). İşçi, işe iade davası açmaz veya işe iadesine karar verilmezse ihbar ve kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İş güvencesine tabi işçi, Türk Borçlar Kanunu 438/3 maddesinde düzenlenen haksız fesih tazminatını talep edemez.

İşçi, iş güvencesine tabi olmayıp İş Kanunu kapsamındaysa; haksız fesih nedeniyle bildirim sürelerine uyulmadığından ihbar tazminatı (İş K. m. 17/3), şartları oluşmuşsa

kıdem tazminatı (EİK m. 14/1-1) ve ayrıca hakim tarafından takdir edilirse haksız fesih tazminatı (TBK m. 438/3) almaya hak kazanır.

İşçi, iş güvencesine tabi olmayıp İş Kanunu kapsamında da değilse; haksız fesih nedeniyle, fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı Türk Borçlar Kanunu'na göre (ihbar süreleri farklı) kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir (TBK m. 438/1). Ayrıca hakim takdir ederse haksız fesih tazminatı almaya da hak kazanır (TBK m. 438/3). İş Kanunu kapsamında olmayan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Sözleşme sendikal nedenle haksız olarak feshedilmişse işçi, sendikal tazminata hak kazanacağı gibi, iş güvencesine tabi olmasa bile işe iade davası da açabilir (STİSK 25/5).

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR

A. Toplu İşçi Çıkarma

Toplu işçi çıkarma, işverenin, belirli sayıda işçisinin iş sözleşmelerini, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri nedenleriyle belirli bir süre içerisinde toplu olarak feshetmesidir. İşverenin yaptığı fesihlerin toplu işçi çıkarma sayılması için;

1) İşçilerin işten çıkarılma nedeni; *ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri olmalıdır.* Bu nedenler dışında, örneğin, işçinin davranışı, verimliliği, haklı fesih oluşturan davranışları nedeniyle iş sözleşmesi feshedilirse, bu fesihler toplu işçi çıkarması olarak kabul edilmez.

2) İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az %10 oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin

iş sözleşmesi, İş Kanunu 17. maddesi uyarınca ve 1 aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde feshedilmelidir.

Örneğin, bir işyerinde 200 işçi çalışıyorsa, en az 20 işçinin iş sözleşmesinin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri nedeniyle 1 aylık süre içinde feshedilmesi halinde, toplu işçi çıkarması yapıldığı kabul edilir. 1 aylık süre işçinin çıkarıldığı tarihten geriye dönük hesaplanır. Örneğin, 200 işçinin çalıştığı işyerinde, aynı yıl içinde 25 Şubatta 10 işçinin, 10 Mart'ta 5 işçinin, 20 Mart'ta 5 işçinin sözleşmesi yukarıda belirtilen nedenlerle sona erdirilirse, toplu işçi çıkarması yapıldığı kabul edilir. Süre 20 Mart'tan geriye dönük olarak (20 Şubat - 20 Mart arası) hesaplanır.

İşçi sayısı hesabında işverenin her işyeri için ayrı ayrı değerlendirme yapılır. İşverenin farklı işyerindeki işçileri toplanarak sayı belirlenmez.[96] Ayrıca işyerindeki işçi sayısına, işçi olarak değerlendirilmediklerinden çıraklar ve stajyerler eklenmeyeceği gibi geçici

[96] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 525.

işçi de eklenmez. Alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren işçileri asıl işverenin işçi sayısına, asıl işveren işçileri de alt işverenin işçi sayısına dahil edilmez.

Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirir (İş K. m. 29/1). Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın nedenleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (İş K. m. 29/3).

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında görüşmeler yapılır. Yapılan 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 (İş K. m. 29/4). İşyerinde yetkili sendika olmaması durumunda bu hüküm uygulama alanı bulamaz.[97]

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur (İş K. m. 29/5). Kanun'da, fesih bildiriminin hüküm doğurmasından söz edildiği için, 30 günlük sürenin bitiminden itibaren İş Kanunu 17. maddesindeki fesih bildirim süreleri işlemeye başlar veya 30 günlük sürenin bitiminden itibaren bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşme sona erdirilebilir.[98]

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (İş K. m. 29/6). Bu durumda işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapılması zorunluluğu yoktur.

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (İş K. m. 29/6).

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (İş K. m. 29/7).

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri iş güvencesine sahip işçilerin işe iade davaları açmalarını engellemek amacıyla kullanamaz aksi halde işçiler feshe itiraz edip işe iade davası açabilirler (İş K. m. 29/8).

Toplu işçi çıkarmaya yönelik hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline idari para cezası yaptırımı uygulanır (İş K. m. 100).

B. Askerlik veya Kanundan Doğan Çalışma Ödevi Nedeniyle Ayrılma

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan iş-

---

[97] SÜMER: İş (2020), s. 113.

[98] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 639; SÜMER: İş (2019), s. 113.

çinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılır (İş K. m. 31/1). İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az 1 yıl çalışmış olması zorunludur. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca 2 gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı 90 günü geçemez (İş K. m. 31/2).

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde kural olarak işçinin ücreti işlemez. İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde iş sözleşmesinin Kanun'dan doğan başka bir nedene dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanun'un gösterdiği süre, bildirim sürelerinin bitiminden sonra işlemeye başlar (İş K. m. 31/3).

İş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme süresi askerlik veya kanundan doğan ödev nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre içinde (2 ay - 90 gün arası) kendiliğinden sona eriyorsa 2 ay ve 90 gün arasındaki sürenin geçmesi aranmaz (İş K. m. 31/3). Sürenin bitiminde sözleşme kendiliğinden sona erer.

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

C. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

Çalışma koşulları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü olarak değerlendirilebilir.[99] Çalışma koşulları emredici hükümlere aykırı olmamak üzere, iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla ya da işyeri uygulamasıyla oluşturulabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir ancak çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (İş K. m. 22/2).

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. İşçi, esaslı değişikliği 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edebilir. İşçiye yazılı olarak bildirilmeyen ve işçi tarafından 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen (zımni ret) değişiklikler işçiyi bağlamaz (İş K. m. 22/1). İşçinin değişikliği kabul etmesi, sadece işverence yazılı olarak bildirilen değişiklik için geçerlidir. İşveren işçinin bir kez vermiş olduğu yazılı onayı, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşveren, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratacak her durumda işçiye yazılı olarak bildirimde bulunmak ve onun onayını almak zorundadır.

İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. İşçinin

---

[99] 22. HD, 12.03.2020, E. 2016/32990, K. 2020/5010.

süresi içerisinde değişiklik önerisini kabul etmemesi durumunda 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. İşçi bu durumda feshe itiraz edip işe iade davası açabilir (İş K. m. 22/1).

İşçinin kabul etmemesine rağmen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılırsa işçi iş sözleşmesini, çalışma şartlarının uygulanmaması nedenine dayanarak haklı nedenle feshedebilir (İş K. m. 24/II-f). Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.[100]

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

A. Çalışma Belgesi Verilmesi

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilmek zorundadır (İş K. m. 28/1). Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır (İş K. m. 28/3). İş sözleşmesi kim tarafından veya ne şekilde sona ererse ersin işverenin çalışma belgesi verme yükümlüğü söz konusudur.

İşçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar görürse, eski işverenden tazminat isteyebilir (İş K. m. 28/2; TBK m. 426/3).

Çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline ayrıca idari para cezası yaptırımı uygulanır (İş K. m. 99/1-d).

B. İbraname

1. İbra Sözleşmesi

İbra, borcu sona erdiren özel durumlardan biri olup, alacaklının borçlu ile yaptığı bir sözleşmeyle alacağından vazgeçerek borçluyu borcundan kurtarmasıdır.[101] İş ilişkilerinde ibraname (ibra sözleşmesi) genellikle işçinin borçlu durumundaki işverene karşı işçilik alacağının kalmadığını gösteren bir belge niteliği taşır.[102]

2. İbranamenin Geçerlilik Koşulları

İş hukukunda borcun ibraname yoluyla sona ermesi, işçi açısından ciddi hak kayıplarına neden olabileceğinden sıkı şekil şartlarına bağlı tutulmuştur. İbranamenin geçerlilik koşulları Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre ibranamenin geçerli olabilmesi için:

- İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması,

---

100 22. HD, 12.03.2020, E. 2016/32990, K. 2020/5010.

101 M. Kemal OĞUZMAN/Turgut ÖZ: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, 10. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, s. 544.

102 SÜZEK: İş (2019), s. 766.

- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az 1 aylık sürenin geçmiş bulunması,
- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi ve
- Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması zorunludur.

Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür (TBK m. 420/2).

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur (TBK m. 420/3).

İş ilişkisi devam ederken ibra sözleşmesi yapılamaz. İbra sözleşmesi en erken iş sözleşmesinin sona erdiği tarihin üzerinden 1 ay geçtikten sonra yapılabilir.

İbra sözleşmesine ilişkin hükümler, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır (TBK m. 420/4).

C. Yeni İşverenin Sorumluluğu

İşçinin, iş sözleşmesini usulsüz veya haksız biçimde feshetmesi durumunda belirli koşullar halinde işverene karşı işçiyle birlikte yeni işverenin de sorumluluğu söz konusu olur.

Belirli veya belirsiz süreli sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin bitmesinden önce, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse, sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, yeni işveren de aşağıdaki hallerde işçi ile birlikte sorumludur:

- İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren neden olmuşsa,
- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa,
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse işçiyle birlikte eski işverene karşı sorumludur (İş K. m. 23).

D. Kıdem Tazminatı

1. Genel Olarak

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen durumlardan biri ile sona eren ve bu Kanun'da öngörülen sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü hâlinde mirasçılarına, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süre-

si ve aldığı ücret miktarına göre belirlenen paradır.[103] Kıdem tazminatından yalnızca İş Kanunu'na tabi olan işçiler yararlanır.

İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından kıdem tazminatına ilişkin hükümler 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda; kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür ancak kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdem tazminatları için 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesi hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir (İş K. m. geç. M. 6). Yani 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hala yürürlüktedir.

Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda, bu kanunlar kapsamına giren işçiler için özel kıdem tazminatı hükümleri düzenlenmiştir (BİK m. 6; DİK m. 20). Burada anlatılacak olan İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından geçerli olan ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen kıdem tazminatıdır.

2. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

a. Kıdem Koşulu

İşçi, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işyerinde en az 1 yıldır çalışıyor olması gerekir. 1 yıllık kıdem koşulunu sağlamayan işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz. İşçinin 1 yıllık kıdem süresinin başlangıcı işe fiilen başladığı, sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. 1 yıllık kıdem koşulu nisbi emredici hükümle düzenlendiğinden bu süre işçi yararına daha kısa olacak şekilde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.

Kıdem Süresinin Hesaplanması

Kıdem süresinin hesabında kural olarak işçinin işyerinde fiilen işe başladığı tarih ile sözleşmenin sona erdiği tarih arasındaki süre dikkate alınır. İşçinin deneme süresi içindeki çalışması, yıllık izin süresi, tatil günleri, çalışma süresinden sayılan haller, mazeret izinleri gibi haller kıdem tazminatı hesabında süreye dahil edilirler. Kıdem süresinin hesabında bazı özel durumlar da söz konusudur:

- *İşçinin Aynı İşverenin Aynı veya Değişik İşyerlerinde Çalışması Halinde*

İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmelerinin devam etmiş veya çeşitli nedenlerle yeniden imzalanmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır (EİK m. 14/2).

İşçinin Aynı İşyerinde Farklı İşverenler İçin Çalışması Halinde

İşyerlerinin devir veya intikali veya herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi ya da başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır (EİK m. 14/2).

İşyerinin devri hâlinde işçilerin devir tarihinden sonra kazandıkları kıdem tazminatı alacaklarından her iki işveren sorumludur ancak iş yerini devreden işverenlerin bu so-

[103] SÜMER: İş (2019), s. 127.

rumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır (EİK m. 14/2). İşyerini devreden işveren, devir tarihine kadar olan kıdem tazminatı alacağından bu alacak devir tarihinden sonra doğmuş olsa da 2 yıllık süre sınırı olmaksızın sorumludur ancak devreden işverenin bu sorumluluğu devir tarihinde işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

- *İşçinin Kamu İşyerlerinde Farklı İşverenler İçin Çalışması Halinde*

Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir (EİK m. 14/4). Kamu kuruluşları kavramı, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile kamu iktisadi teşebbüslerini kapsar (EİK m. 14/7).

İşçi farklı kamu kuruluşlarında çalışsa bile hizmet süreleri birleştirilir ve kıdem tazminatı son kamu kuruluşu işverenince işçiye ödenir ancak kamu kuruluşlarında işçinin iş sözleşmesinin daha önce kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermişse; işçinin kamu kuruluşlarında geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz (EİK m. 14/5). Örnek verecek olursak, işçi bir kamu kurumunda 10 yıl çalıştıktan sonra özgür iradesiyle istifa edip başka bir kamu kuruluşunda çalışmış olsun. Bu işçi son kamu kuruluşunda 8 yıl çalışmış ve toptan ödemeye hak kazanıp işten ayrılmışsa, işçiye yalnızca son kamu kuruluşunda çalıştığı 8 yıllık hizmet süresine göre kıdem tazminatı ödenir. Çünkü işçinin istifasıyla iş sözleşmesi kıdeme hak kazanılmayacak bir şekilde sona ermiştir. İşçinin ilk kamu kuruluşundaki iş sözleşmesi kıdeme hak kazanacak şekilde sona erseydi; örneğin, kadın işçi evlilik yaptıktan sonra 1 yıl içinde işten ayrılsaydı bu halde hizmet süreleri toplanacak ve 18 yıllık hizmete göre kıdem tazminatı ödemesi yapılacaktı.

- *İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Hallerde*

İş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde geçen sürelerin kıdem tazminatında hesaba katılıp katılmayacağı Kanun'da düzenlenmemiştir. Yargıtay kararlarına göre sözleşmenin askıda olduğu süreler; örneğin, ücretsiz izinde geçen süreler kıdem süresine dahil edilemezler.[104]

- *Grev ve Lokavt Halinde*

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki mutlak emredici düzenleme gereği grev ve lokavt süreleri işçilerin kıdem hesabında dikkate alınmaz ve toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamaz (STİSK m. 67/3).

İşçiye, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez (EİK m. 14/8). Örneğin, işçi, kıdem tazminatını alarak işten ayrıldıktan sonra tekrar aynı işyerinde işe başlarsa sonraki iş sözleşmesi, kıdem tazminata hak kazanacak şekilde sona erse bile önceki çalıştığı süreler kıdem tazminatı hesabına dahil edilmez.

[104] 22. HD, 20.01.2020, E. 2016/28518, K. 2020/650.

b. İş Sözleşmesinin Kanun'da Öngörülen Nedenlerden Biri ile Sona Ermesi

İşyerinde en az 1 yıldır çalışan işçinin iş sözleşmesi, mevzuatta öngörülen nedenlerden biriyle sona erdirilirse işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Kıdem tazminatına hak kazanma nedenleri sözleşmenin kim tarafından hangi nedenle feshedildiğine veya fesih dışı sona erme hallerine göre farklılık gösterir.

İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı, feshin nedenine bağlı olarak farklılık gösterir.

İş sözleşmesinin işçi tarafından İş Kanunu 24. maddesinde belirtilen haklı nedenlerle sona erdirilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır (EİK m. 14/1-2. bent). Kanun dışı lokavt halinde de işçi sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatı almaya hak kazanabilir (STİSK m. 70/3). Sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olması haklı fesih durumunda önem arz etmez. 1 yıllık kıdem koşulu sağlanmışsa, belirli süreli iş sözleşmelerinin de işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde işçi kıdeme hak kazanır.

İş sözleşmesi işçinin iradesiyle herhangi bir haklı neden olmaksızın feshedilirse, işçi kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamaz. Örneğin, işçi, özgür iradesine dayanarak istifa ederse çalışma süresi ne kadar olursa olsun kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu kuralın mevzuatta bazı istisnaları bulunmaktadır. Haklı bir neden olmamasına rağmen işçinin, aşağıdaki durumlar nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçi, kıdem tazminatı almaya hak kazanır:

- *Muvazzaf Askerlik Görevi Nedeniyle*

İşçi, muvazzaf askerlik görevi nedeniyle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır (EİK m. 14/1-3. bent).

- *Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan Aylık veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla*

İşçi, Kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik ya da malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır (EİK m. 14/1-4. bent). Örneğin, işçi, emekli aylığı alma koşullarını tamamlamışsa sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatını talep edebilir.

- *5510 Sayılı Kanun'da Belirtilen Sigortalılık ve Prim Ödeme Gün Sayısının Dolması Nedeniyle*

İşçi, emeklilik yaşı gelmese bile, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre yaşlılık aylığı (emeklilik) bağlanması için öngörülen sigortalılık süresinin ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması nedeniyle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır (EİK m. 14/1-5. bent). Kanun'da öngörülen sigortalılık süresi 15 yıl, prim ödeme gün sayısı ise 3600 gündür (1999 yılından önce sigortalı olanlar için). Yani işçi 15 yıldır çalıştığı işyerinde 3600 prim gününü de doldurmuşsa, yaşını doldurmuş olmaması nedeniyle emekli aylığına o an hak kazanamasa bile iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

- *Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle*

Kadın işçi, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır (EİK m. 14/1-son). Evlenme nedeniyle kıdem tazminatı alma hakkı yalnızca kadın işçiye tanınmıştır.

- *Sendika Yöneticiliği Nedeniyle*

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi kuruluşlarında (sendika veya konfederasyonlarda) yönetici olması nedeniyle işyerinden ayrılan yönetici işçi, dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilir. Bu durumda işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır (STİSK m. 23/1).

İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde işçi kural olarak kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bu kuralın tek istisnası; iş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu 25/II maddesindeki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle feshedilmesidir. İşveren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle işçinin sözleşmesini feshederse işçi kıdem tazminatı alamaz (EİK m. 14/1-1. bent).

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranış dışında sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler, gözaltı veya tutukluluk gibi nedenlerle işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshetse bile işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Örneğin, işçi İş Kanunu 17. maddesindeki bildirim sürelerin aşacak şekilde tutuklanır ve işveren de bu nedenle sözleşmeyi feshederse bu bir haklı fesihtir. İşveren bu fesihte bildirim sürelerine uymak zorunda olmadığından işçiye ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmazken, kıdem tazminatı ödemek zorunda kalır.

İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim sürelerine uyarak feshedilmesi halinde de işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İşçinin iş güvencesine sahip olup olmadığı kıdem tazminatına hak kazanma açısından önem taşımaz. Örneğin, iş güvencesine sahip bir işçinin iş sözleşmesi, geçerli nedenle feshedilirse ya da iş güvencesine sahip olmayan bir işçinin iş sözleşmesi feshedilirse her iki durumda da ilgili işçi kıdem tazminatı alabilecektir.

Muvazzaf askerlik ödevi dışında işçinin herhangi bir nedenle silah altına alınması veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılması durumunda iş sözleşmesi 2 ay ile 90 günden sonra işverence feshedilmiş sayıldığından (İş K. m. 31/1) bu durumda da işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

İşçinin Ölümü

Fesih olmaksızın kıdem tazminatına hak kazanılan durum işçinin ölümü halidir. İşçi öldüğü zaman kıdem tazminatı kanuni mirasçılarına ödenmek zorundadır (EİK m. 14/14).



Tarafların anlaşması yoluyla sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda aksi kararlaştırılmadıkça işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde de sürenin bitimiyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona eriyorsa işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz.

3. Kıdem Tazminatının Miktarı

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye işverence, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (EİK m. 14/1). Örneğin, 4,5 yıldır çalıştığı işyerinden kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde ayrılan işçinin kıdem tazminatı, 4 yıl x 30 günlük ücret + 1/2 yıl x 30 günlük ücret şeklinde hesaplanır. 30 günlük süre nisbi emredici nitelikte olduğundan iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir (EİK m. 14/12).

Kıdem tazminatının hesaplanması, işçinin son ücreti üzerinden yapılır. Yapılacak hesaplamada işçinin temel (asıl) ücretinin yanında işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (EİK m. 14/11). Yani işçinin kıdem tazminatı giydirilmiş ücretine göre hesaplanır.

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

Kanun koyucu, kıdem tazminatı miktarlarına üst sınır (kıdem tavanı) getirmiştir. Hükme göre toplu iş sözleşmeleriyle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı) 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre 1 hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (EİK m. 14/13). Bu miktar 2020 yılı ikinci 6 ayı için 7.117,17 TL'dir. Kıdem tazminatına hak kazanan işçinin son giydirilmiş ücreti, kıdem tazminatı tavan miktarının (7.117,17 TL'nin) üstünde olsa bile işçiye 1 tam yıllık hizmeti için en fazla bu miktarda kıdem tazminatı ödenebilir.

Farklı kamu işyerlerinde çalışan ve hizmet süreleri birleştirilen işçiler için ödenecek kıdem tazminatının üst sınırı Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, tazminatın Emekli Sandığı'na tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz (EİK m. 14/6).

4. Kıdem tazminatı Alacaklarında Zamanaşımı ve Faiz

Kıdem tazminatının ödenmesinden kural olarak işveren sorumludur. Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez (EİK m. 14/15).

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder (EİK m. 14/11).

Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır (İş K. ek m. 3).

1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işçiler hakkında uygulanır. Kanun'a göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için; 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olması, kıdem tazminatı kazanabileceği durumlardan biri nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermiş olması ve iş yerinde en az 1 yıl süreyle çalışmış olması gerekmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanılabilecek haller aşağıda tablo hâlinde gösterilmiştir.

Kıdem tazminatına hak kazanma halleri ve koşulları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. İşçinin istifası bildirimli fesih halidir. İstisnai durumlar hariç işçi tarafından bildirimli fesihle iş sözleşmesi sona erdirilirse kıdem tazminatına hak kazanılamaz.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA

	BİLDİRİMLİ FESİHTE	BİLDİRİMSİZ FESİHTE	FESİH DIŞI HALLERDE
İŞÇİ TARAFINDAN YAPILAN FESİHTE	İş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli feshi kural olarak kıdem tazminatı almaya hak kazandırmaz ancak işçinin; •Muvazzaf askerlik görevi nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırması, •Kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sonlandırması, •Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sonlandırması (1475 s. Y. m. 14/1). •İşçi kuruluşunda yönetici olan işçinin işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini feshetmesi (STİSK m. 23/1). •Yaşlılık aylığı (emeklilik) bağlanması için öngörülen yaş koşulu gerçekleşmese dahi sigortalılık süresini veya prim ödeme gün sayısını tamamlayarak (15 yıl ve 3600 prim) kendi istekleri ile işten ayrılması (1475 s. Y. m. 14/1.5) kıdem tazminatı almasına hak kazandırır.	İşçi, İş Kanunu 24. maddesinde sayılan haklı nedenlerden birine dayanarak iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır (1475 s. Y. m. 14/1.2).	Fesihsiz kıdem tazminatına hak kazanma hali işçinin ölümü halidir. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir (1475 s. Y. m. 14/14). Anlaşma yoluyla sözleşmesinin sona erdirilmesi aksi kararlaştırılmadıkça kıdeme hak kazandırmaz. Yine belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitimiyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona eriyorsa işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA			
	BİLDİRİMLİ FESİHTE	BİLDİRİMSİZ FESİHTE	FESİH DIŞI HALLERDE
İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN FESİHTE	İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli feshi kıdem tazminatı almaya hak kazandırır. Feshin usule uygun olup olmaması veya işverenin fesih hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı kıdem tazminatına hak kazanmada önem taşımaz.	İşveren İş Kanunu 25. maddesinde sayılan sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler ve işçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu nedenlerinden biriyle iş sözleşmesini feshederse işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. İşveren ahlak ve iyiniyet kuralarına uymayan hallerden biri nedeniyle iş sözleşmesini feshederse işçi kıdem tazminatı alamaz (1475 s. Y. m. 14/1.1).	

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için (1475 sayılı İş Kanunu açısından);

1-) 4857 sayılı İş Kanununa tabi olması,

2-) Kıdem tazminatı kazanabileceği hallerden biri nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermiş olması,

3-) İşyerinde en az 1 yıl süreyle çalışmış olması gerekmektedir.

Beşinci Kesim İŞİN DÜZENLENMESİ

I. ÇALIŞMA SÜRELERİ

A. Normal Çalışma Süresi

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir (ÇSY m. 3). Çalışma süresinin uzunluğu, iş sözleşmeleriyle ve toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir. Taraflar çalışma süresini belirlememişlerse kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak süreyi belirler.

Sözleşmelerle veya işverence çalışma süresinin uzunluğunun belirlenmesinin sınırı vardır. İşçinin korunması ilkesi gereği mevzuatta yazılı sınırların üzerinde çalışma süreleri kararlaştırılamaz. Genel bakımdan çalışma süresi kural olarak haftada en çok 45 saattir (İş K. m. 63/1). 45 saatlik süre azami olduğundan haftalık çalışma süresi 45 saatin üstünde olacak şekilde belirlenemezken altında olacak şekilde belirlenebilir.

Aksi kararlaştırılmamışsa çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İş K. m. 63/1). Örneğin, haftada 5 gün çalışılan bir işyerinde aksi kararlaştırılmadıkça günlük çalışma süresi 9 saattir. Tarafların anlaşmasına bağlı olarak haftalık çalışma süresini aşmamak kaydıyla günlük çalışma süreleri farklı olarak düzenlenebilir. Örneğin, haftanın 1 günü 9 saat 2 günü 6 saat, 3 günü 8 saat olacak şekilde çalışma yapılabilir.

İşçinin günlük çalışma süresine de mevzuatta sınırlandırma getirilmiştir. İşçi günde 11 saatten fazla çalışamaz (İş K. m. 63/2; ÇSY m. 4/3). İşçiye fazla çalışma yaptırılsa dahi günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleriyle dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir (İş K. m. 67).

Haftalık ve günlük çalışma süresinin azami sınırları bazı iş ve kişiler için farklı olarak düzenlenmiştir:

- Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok 7,5 haftada en çok 37,5 saattir (İş K. m. 63/1).
- Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde 5 ve haftada 30 saatten fazla olamaz. Bu süre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir (İş K. m. 71/4).

- Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda belirtilen süreleri aşamaz (İş K. m. 71/5).
- Gebe veya emziren kadının günde 7.5 saatten fazla çalıştırılması yasaktır (GÇY m. 9).
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te de günde azami 7.5 saat çalışma yapılabilecek işler düzenlenmiştir.



Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. İşyerinde aralıksız olarak (postalar halinde işçi çalıştırılarak) 7 gün 24 saat çalışma yapılabilir.

Denkleştirme

İş Kanunu'nda, azami 45 saatlik haftalık çalışma süresinin tarafların anlaşmasıyla, belirli bir süre içinde bazı zamanlarda aşılıp bazı zamanlarda sürenin altında kalınmasıyla denkleştirilebileceği düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre; tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz (İş K. m. 63/2).

Denkleştirme (yoğunlaştırılmış iş haftası) yapılabilmesi için tarafların anlaşması zorunludur. Bu anlaşma yazılı olarak yapılmalıdır (ÇSY m. 5/1). Anlaşma sağlanmışsa denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir (ÇSY m. 5/4).

Örnek üzerinden açıklayacak olursak; haftada 5 gün çalışılan bir iş yerinde taraflar yazılı olarak anlaşarak işçinin, 2 ay içinde yapılan toplam çalışma süresinin, haftalık çalışma süresi ortalaması 45 saati ve günlük 11 saati geçmeyecek şekilde çalışmasını kararlaştırabilirler. İşçi 4 hafta boyunca günde 11 saat çalıştırılıp, sonraki 4 hafta boyunca günde 7 saat çalıştırılabilir. Denkleştirmede önemli olan günlük çalıştırma süresinin 11 saati aşmaması ve 2 aylık dönemde toplam çalışılan sürenin günlük ortalamasının haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmamasıdır.

Örnekte olduğu gibi, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İş K. m. 41/1).

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

B. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

Çalışma süresi işçinin yalnızca fiilen çalıştığı süreyle sınırlı değildir. Kanun'da fiilen çalışma yapılmasa bile çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: (İş K. m. 66/1):

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

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz (İş K. m. 66/2) ancak taraflar bu durumun aksini kararlaştırabilirler. İleride anlatılacağı üzere ara dinlenmeleri de çalışma süresinden sayılmaz (İş K. m. 68/son).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçilere, iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimde geçen sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (İSGK m. 17/7).

> İşçilerin, işveren tarafından işyerine götürülüp getirilmelerinde yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına, işin niteliğine veya işyerinden başka bir yerde yapılıp yapılmadığına bakılarak karar verilir. İşveren, işin niteliği gereği uzakta yapılması nedeniyle işçileri toplu olarak işyerine götürüyorsa (yol, köprü yapımları ve bakımları gibi) veya işçileri işyerinden başka bir yerde çalıştırmak üzere bir yere götürüyorsa bu durumlarda yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılır. İşveren yalnızca sosyal yardım amacıyla işçileri toplu olarak işyerine götürüyorsa (işçilerin fabrikaya rahat gelmeleri için uygulanan servis hizmeti gibi) bu durumda yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

C. Gece Çalışması

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir (İş K. m. 69/1).

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve

kış saatlerinin ayarlanması ya da gün döneminin başlama ve bitme saatleri farklı şekilde belirlenebilir. (İş K. m. 69/2).

İşçilerin gece çalışmaları kural olarak 7,5 saati geçemez ancak *turizm, özel güvenlik* ve *sağlık hizmeti yürütülen işlerde* işçinin yazılı onayının alınması koşuluyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir (İş K. m. 69/3). İşçinin yazılı onayı olmaksızın turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde 7.5 saatin üstünde çalışma yaptırılamaz.

Daha önce anlatıldığı üzere sanayiye ait işlerde çocuk ve genç işçilerin geceleyin çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İş K. m. 73/1). Yine kadın çalışanların, hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır (KGPÇHY m. 9/1).

D. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli sürdürülebilmesi için, çalışma saatinden önce veya sonra yapılması gereken ve geçici veya istisnai bir nitelik göstermeyip hep aynı surette gitmesi zorunlu işlerdir.[105] İşyerindeki makinelerin günlük bakımı ve temizliği, ocakların yakılması soğutulması bu işlere örnek olarak verilebilir.[106]

Hazırlama veya tamamlama ya da temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı veya ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır (HTTİY m. 4).

Asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok 2 saat daha çalıştırılabilir (HTTİY m. 5). Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esastır ancak yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir (HTTİY m. 9).

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

[105] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 320.

[106] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 320.

işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi suretiyle verilir (HTTİY m. 15).

E. Postalar Halinde Çalışma

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir (İş K. m. 69/7).

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz (İş K. m. 69/8).

Postalar halinde çalışmaya ilişkin hükümler asıl olarak Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az 3 işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte 2 posta olacak şekilde yapılabilir (PHÇY m. 5-a).

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler haricinde işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, günlük azami çalışma süresini (11 saat) aşmayacak şekilde düzenlenir (PHÇY m. 5-b).

Bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da 3 posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz (PHÇY m. 6).

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur (PHÇY m. 11).

F. Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır (İş K. m. 64/1; ÇSY m. 7).

Telafi çalışması, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (İş K. m. 64/1). Bu nedenle telafi çalışması yaptırılması halinde işçiye normal ücretinden daha fazla ücret ödenmez.

Kanun koyucu yukarıda belirtilen durumlarda işverene, işçinin onayına bağlı olmaksızın, işçinin normalde çalışması gerekip de çalışmadığı sürelerin telafisini fazla ücret ödemeksizin yapma imkânı vermiştir ancak bu imkânı verirken işverene bazı sınırlamalar getirmiştir:

- İşveren, yukarıda belirtilen nedenlerle işçinin normal çalışma süresinden az çalışması veya hiç çalışmaması halinde çalışılmayan süreler için telafi çalışmasını en fazla 4 ay içinde yaptırabilir. Cumhurbaşkanı 4 aylık süreyi 2 katına kadar artırmaya yetkilidir (İş K. m. 64/1).

İşveren 4 ay içinde telafi çalışmasını yaptırmazsa bu süreden sonra aynı nedene dayanarak telafi çalışması yaptıramaz ancak daha sonraki bir dönemde ortaya çıkan bir nedenle işçi az çalışmış veya çalışmamışsa işverenin telafi çalışması yaptırma imkânı olacaktır. Örneğin, işyerinde makinelerin bozulması nedeniyle işçiler 1 hafta boyunca çalıştırılamamışsa işveren bu olaydan itibaren 4 ay içinde telafi çalışması yaptırabilir. 4 aydan sonra bu nedene dayanarak telafi çalışması yaptıramaz ancak bu olayın üzerinden 5 ay geçtikten sonra tekrar işyerinde makinelerin bozulması nedeniyle işçiler 1 hafta boyunca çalıştırılamamışsa işveren bu nedene dayanarak 4 ay içinde telafi çalışması yaptırabilir (! Buradaki çalışma önceki dönemdeki 1 haftalık çalışmamanın telafisi değil).

- Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini (11 saati) aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz (İş K. m. 64/2).
- İşveren, tatil günlerinde telafi çalışması yaptıramaz (İş K. m. 64/2).
- Telafi çalışması yaptıracak işveren, bu çalışmanın hangi nedene dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır (ÇSY m. 7).
- İşveren telafi çalışması yaptırmazsa işçilerin ücretlerinden ilgili nedenlerle çalışmamalarını gerekçe göstererek kesinti yapamaz.

Telafi çalışması yaptırma süresi 2 ay olarak belirlenmişken 25.03.2020 tarihinde TBMM'de kabul edilen 7226 sayılı Kanun ile 4 aya çıkarılmıştır. Ayrıca Cumhurbaşkanı'nın bu süreyi 2 katına kadar artırmaya yetkili olduğu hükmü maddeye eklenmiştir.

Telafi çalışması günlük çalışma süresini (11 saati) aşmamak ve günde 3 saatten fazla olmamak kaydıyla haftalık çalışma süresini (45 saati) aşsa bile fazla çalışma olarak değerlendirilemez.

G. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, İş Kanunu 65. maddesinde düzenlenmişken; 2008 yılında bu hüküm yürürlükten kaldırılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 2. maddesinde düzenlenmiştir.

Kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz veya zorlayıcı nedenlerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak azaltılmasını (en az 1/3 oranında) veya süreklilik koşulu aranmaksızın faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak (en az 4 hafta süreyle) durdurulmasını ifade eder (KÇY m. 3-ç).

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir (İSK ek m. 2/1).

İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılan kişileri (İş Kanunu kapsamı dışındakiler de dahil) iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir (İSK ek m. 2/2). Talebin uygun olup olmadığına Türkiye İş Kurumu karar verir (KÇY m. 5).

Kurumca talebin uygun olduğuna karar verilirse işçiye, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için (İSK ek m. 2/3):

- Kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumunca uygun bulunması ve
- İş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını (İşsizlik Sigortası Kanunu 50. maddesindeki çalışma süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarını) yerine getirmesi gerekir (İSK ek m. 2).

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür. Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri İş Kanunu 24/III ve 40. maddelerinde öngörülen 1 haftalık süreden sonra başlar (İSK ek m. 2/4,5).

Kısa çalışma ödeneğinin süresini 6 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 (İSK ek m. 2/5,6).

H. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmadır (İş K. m. 41/1). Fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmadır (İş K. m. 41/3).

Örnekler üzerinden açıklayacak olursak; bir işçinin haftalık çalışma süresi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle 40 saat olarak kararlaştırılmışsa, işçinin 40 saati aşan

ve 45 saate kadar yaptığı çalışma fazla sürelerle çalışmadır. Bu işçinin 45 saati aşan çalışması ise fazla çalışmadır. İşçinin haftalık çalışma süresi belirlenmemiş ya da 45 saat olarak belirlenmişse bu durumda da işçinin 45 saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirilir. Özetle işçinin 45 saati aşan çalışması her durumda fazla çalışma olarak değerlendirilirken, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı durumlarda 45 saate kadar yapılan çalışması fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilir.

İş Kanunu 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İş K. m. 41/1). Örneğin, 6 haftalık denkleştirme süresi içinde işçi 3 hafta boyunca haftada 55 saat (günlük 11 saati aşmamak kaydıyla) diğer 3 hafta boyunca haftada 35 saat çalışsa da ortalama çalışma süresi, haftalık 45 saat olduğundan fazla çalışma yapmış sayılmaz.

Fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir (İş K. m. 41/7; FÇY m. 9/1). İşçinin yazılı onayı iş sözleşmesi yapılırken alınabileceği gibi iş ilişkisi devam ederken de alınabilir. Fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (FÇY m. 9/2).

1. Fazla Çalışma Türleri

a. Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma

Olağan nedenlerle fazla çalışma, *ülkenin genel yararları, işin niteliği* veya *üretimin artırılması* gibi nedenlerle Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmadır (İş K. m. 41/1). Olağan fazla çalışma yapılabilmesi nedenleri; ülkenin genel yararı, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerdir. Olağan fazla çalışma yapılacak nedenler, yalnızca bu üç durumla sınırlı değildir. Benzer nedenlerin varlığı halinde de olağan nedenle fazla çalışma yapılabilecektir.

Fazla çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir (İş K. m. 41/7; FÇY m. 9/1). İşçi fazla çalışmaya onay verip vermemekte serbesttir. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence işçinin onayı, iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. İşçi fazla çalışmaya onay verse bile daha sonradan fazla çalışma yapmak istemezse, verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (FÇY m. 9/2). İşverenin onayın geri alınmasına itiraz etme gibi bir hakkı yoktur.

Fazla çalışma süresi Kanun'da sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma süresinin toplamı 1 yılda 270 saatten fazla olamaz (İş K. m. 41/8). Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (FÇY m. 5/1). İşyerindeki faaliyet yıl boyunca süre sınırı olmaksızın devam edebilir.

Fazla çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY m. 5/2).

b. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

İşyerinde ortaya çıkan bir arıza sırasında, bir arızanın mümkün görülmesi halinde, makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına yaptırılan fazla çalışmaya zorunlu nedenlerle fazla çalışma denir (İş K. m. 42/1). Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur (İş K. m. 42/1)

Zorunlu nedenlerle yapılacak fazla çalışma için olağan nedenle yapılacak fazla çalışmadaki gibi işçinin onayının alınmasına gerek yoktur (İş K. m. 42/2; FÇY m. 9/1). Zorunlu nedenler ortaya çıktığı takdirde işveren fazla çalışma yapılmasını talep ederse işçi bu talebi karşılamak ve fazla çalışma yapmak zorundadır. İşverenin usulüne uygun talebinin karşılanmaması işverene, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verir.

İşçinin zorunlu nedenlerde fazla çalışma yapma yükümlülüğü işçinin sağlık durumunun bu fazla çalışmayı yapmaya elverişli olması ve hayati bakımdan tehlike arz etmemesi halinde söz konusudur (İşyerinde meydana gelen yangında bu konuda yeterliliği olmayan işçinin çalışma zorunluluğu bulunmaz).[107]

Bu durumun istisnası birazdan anlatılacağı üzere zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılması halidir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin onayı aranmaz (FÇY m. 9/1).

c. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak koşuluyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir (İş K. m. 43/1). Cumhurbaşkanı'nın kararına dayanılarak yapılan bu fazla çalışma olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmadır.

Olağanüstü nedenlerle yapılacak fazla çalışma için de zorunlu nedenle fazla çalışmada olduğu gibi işçinin onayının alınmasına gerek yoktur (İş K. m. 43/2; FÇY m. 9/1). Cumhurbaşkanınca günlük çalışma süresi işçinin en çok çalışma gücüne çıkarıldığı takdirde, işveren fazla çalışma yapılmasını talep ederse, işçi bu talebi karşılamak ve fazla çalışma yapmak zorundadır. İşverenin usulüne uygun talebinin karşılanmaması işverene, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verir.

2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları

Fazla çalışma yapılması bazı işler ve bazı kişiler için yasaklanmıştır. Fazla çalışma yapmanın yasak olduğu işler şunlardır (FÇY m. 7):

- Sağlık nedenlerine dayanan ve günlük 7.5 saatin üzerinde çalışma yapılamayan işler (İş K. m. 41/6),
- Gece sayılan gün döneminde yürütülen işler,

[107] EKMEKÇİ/YİĞİT: İş (2020), s. 340.

- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanları.

Fazla çalışma yaptırılamayacak işçiler ise şunlardır (FÇY m. 8/1):

- Zorunlu veya olağanüstü nedenler haricinde yer altında maden işlerinde çalışan işçiler (İş K. m. 41/9),
- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz (FÇY m. 8/2).



Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere yalnızca olağan nedenlerle fazla çalışma yaptırılamaz. Zorunlu veya olağanüstü nedenlerle bu işçilere fazla çalışma yaptırılabilir.

3. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı

İşçiye, her 1 saat fazla çalışması karşılığında, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 fazlası ödenir (İş K. m. 41/2). Fazla sürelerle çalışmada ise her 1 saat fazla çalışması karşılığında, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 fazlası ödenir (İş K. m. 41/3).

Fazla çalışma ücretine hak kazanabilmek bakımından işçinin hangi nedenle fazla çalışma yaptığının bir önemi yoktur. İşçi ister olağan nedenle ister zorunlu veya olağanüstü nedenle fazla çalışma yapmış olsun, her durumda fazla çalışma ücretine hak kazanır.

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

(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 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 1 saatlik normal ücretin, %50 fazlası fazla çalışma ücreti, %25 fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir (FÇY m. 4/3).)

Olağan nedenlerle fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İş K. m. 41/4; FÇY m. 6/1). İşveren, işçinin bu talebini reddedemez. İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay içinde işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (İş K. m. 41/5; FÇY m. 6/2).

İşveren serbest zamanı, iş günleri içerisinde kullandırmalıdır. İşçinin Kanun'dan veya sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde işçiye serbest zaman kullandırılamaz (FÇY m. 6/3).

Yargıtay'a göre, işçiye fazla çalışmanın azami sınırı olan 270 saatin üstünde çalışma yaptırıldığı durumlarda, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekir.[108]

İşçinin talebi olmaksızın işveren tarafından, fazla çalışma karşılığında ücret ödemek yerine serbest zaman kullandırılması yapılamaz.

Zorunlu veya olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmanın karşılığında işçi kural olarak ücret yerine serbest zaman kullanma isteğinde bulunamaz. Bu durumlarda işçi istemde bulunsa bile işverenin bu isteği kabul etme zorunluluğu yoktur.

4. Fazla Çalışmanın İspatı

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, İş Kanunu'nun 32 ve 34. maddelerine göre ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir (FÇY m. 10).

Kural olarak fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fiili bir olgu söz konusu olduğundan kural olarak işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.[109] Fazla çalışma yapıldığının ispatlanması veya işverence kabul edilmesi halinde, fazla çalışma ücretlerinin ödendiği konusundaki ispat yükü ise işverendedir.[110] Sonuç olarak fazla çalışma yapıldığını işçi ispat etmek zorundayken işçiye fazla çalışma ücreti ödendiğini ise işveren ispat etmek zorundadır.

---

108 9. HD, 13.01.2020, E. 2017/13141, K. 2020/68.

109 HGK, 24.09.2019, E. 2016/2160, K. 2019/943.

110 HGK, 30.10.2013, E. 2013/206, K. 2013/1500.

"İşçinin imzasını taşıyan bordro, sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır."[111]

II. Dinlenme Süreleri

A. Ara Dinlenmesi

İşçinin, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle çalışma süresine göre belirli bir süreyle dinlendirilmesine ara dinlenmesi denir. Ara dinlenmesi süresi, işin süresine göre farklılık gösterir. İşçilere:

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde en az 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde en az 30 dakika (yarım saat),
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde en az 1 saat,

ara dinlenmesi verilir (İş K. m. 68/1). Bu süreler asgari nitelikte olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Ara dinlenmesi süreleri kural olarak aralıksız verilir ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir (İş K. m. 68/2,3). Örneğin, 45 dakikalık yemek molası ve 15 dakikalık ihtiyaç molası şeklinde ara dinlenmesi kullandırılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir (İş K. m. 68/4). İşveren yönetim hakkında dayanarak ara dinlenme süresinin ne zaman kullanılacağını belirleyebilir. İşçi, ara dinlenme süresini işyeri içinde ya da dışında geçirebilir ancak bu süreyi işyerinde geçirse bile bu süre içinde çalıştırılamaz.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (İş K. m. 68/5). Bu nedenle ara dinlenmesinde geçen süreler için işçiye ücret ödenmesi gerekmez.

B. Hafta Tatili

1. Hafta Tatiline Hak Kazanma

İşçilere, dinlenme hakkına yönelik, İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemelerle haftanın en az 1 günü tatil verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'na göre işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür (TBK m. 421/1). İş Kanunu'na göre de İş Kanunu kapsamına giren işyerlerindeki işçilere tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir (İş K. m. 46/1). 24 saatlik süre asgari süredir. İşçiye 24 saatin üzerinde de hafta tatili verilebilir.

---

[111] HGK, 24.09.2019, E. 2016/2160, K. 2019/943.

İşçiler kural olarak tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla hafta tatiline hak kazanırlar ancak bazı gün ve süreler, işçi fiilen çalışılmasa dahi çalışılmış günler gibi hesaba katılır. Hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmış günler gibi hesaba katılacak haller (İş K. m. 46/3):

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar (İş K. m. 66) ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- İş Kanunu ek 2. maddesinde düzenlenen evlenme, babalık, ölüm gibi mazeret izninindeki süreler,
- 1 haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler,
- Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleridir.

Zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri de ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır (İş K. m. 46/4).

2. Hafta tatili Ücreti

İşçilere, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İş K. m. 46/2). İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir (İş K. m. 49/1).

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin hafta tatili ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K. m. 49/2). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işçiye işveren tarafından ödenir (İş K. m. 46/6).

İşçi saat ücreti ile çalışıyorsa hafta tatili ücreti, saat ücretinin 7,5 katıdır (İş K. m. 49/2). İşçi aylık maktu bir ücret ile çalışıyorsa ve hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödeniyorsa bu durumda işçiye ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez (İş K. m. 49/4). Örneğin, işçiye aylık 3000 TL ücret ödeniyor ve hastalık, izin gibi durumlarda da işçinin ücretinden kesinti yapılmıyorsa ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez.

Bir işyerinde işin 1 haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı nedenler ortaya çıktığı zaman, İş Kanunu 24/III ve 25/III. maddelerinde belirtilen zorlayıcı nedenlerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret, hafta tatili günü için de ödenir (İş K. m. 46/5).

Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, hafta tatili ücretinin tespitinde hesaba katılmaz (İş K. m. 50). Yani hafta tatili ücreti işçinin çıplak (asıl) ücreti üzerinden ödenir.

Hafta tatilinde yasak olmasına rağmen işçinin çalışması durumunda işçiye ne şekilde ücret ödenmesi gerektiği İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Yargıtay'a göre, hafta tatilinde çalıştırılan işçiye fazla çalışma yaptırılmış sayılır ve hafta tatili ücretine ek olarak ücreti %50 artırılarak ödenir.[112] Yani hafta tatilinde çalıştırılan işçiye bir günlük ücretinin 2.5 katı tutarında ücret ödenir.

C. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Buna göre, 1923 yılında Cumhuriyet'in ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayram'dır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder (UBGTHK m. 1). Resmî (23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos) ve dini bayram günleri (kurban ve ramazan) ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir (UBGTH K. m. 2/1). Nitelikleri itibariyle sürekli iş yapması gereken işyerleri hariç özel işyerlerinin sadece 29 Ekim Ulusal Bayram günü kapalı olması zorunluluğu getirilmiştir. Genel tatil günlerinde ise özel işyerlerinin kapalı olması zorunlu değildir (UBGTH K. m. 2/4).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması hâlinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir (İş K. m. 44/1). Sözleşmelerde hüküm yoksa ve işçinin onayı alınmamışsa bu günlerde işçi çalıştırılamaz.

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda Ulusal Bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir (İş K. m. 47/1). Örneğin, 30 Ağustos Zafer Bayramı'nda çalışan işçiye günlük ücretinin 2 katı tutarında ücret ödenir.

Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz (İş K. m. 50). Ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri de çıplak ücret üzerinden ödenir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K. m. 49/2). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri işçiye işveren tarafından ödenir (İş K. m. 47/2).

İşçi saat ücreti ile çalışıyorsa Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti, saat ücretinin 7,5 katıdır (İş K. m. 49/2). İşçi aylık maktu bir ücret ile çalışıyorsa ve hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödeniyorsa bu durumda işçiye ayrıca çalışmadığı günlerde Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti ödenmez ancak işçi bu günlerde çalışıyorsa çalıştığı her gün için 1 günlük ücreti tutarında ücrete hak kazanır (İş K. m. 49/4).

---

[112] 22. HD. 20.01.2020, E. 2016/28518, K. 2020/650.

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin İş Kanunu ile tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz ancak işçi lehine konulan hükümler geçerlidir (İş K. m 45).

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan Ulusal Bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir (İş K. m. 48).

D. Analık İzinleri

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir (10+8 hafta). Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktor onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır (İş K. m. 74/1). Bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse doktor raporuyla artırılabilir (İş K. m. 74/3).

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır (İş K. m. 74/1).

3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni kullandırılır (İş K. m. 74/1). Evlat edinme durumunda 8 haftalık izin cinsiyet fark etmeksizin ebeveynlerden birisi tarafından veya tek başına evlat edinme işlemi gerçekleşmişse evlat edinen tarafından kullanılır.

Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- 1. doğumda 60 gün,
- 2. doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Ebeveynlerden birinin bu şekilde ücretsiz izin kullanması durumunda kadın işçiye ayrıca süt izni verilmez (İş K. m. 74/2).

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

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık izin süresinin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra *6 aya kadar ücretsiz izin* verilir. Bu izin, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. İşveren, doğum veya evlat edinme nedenleriyle talep edilen ücretsiz izin talebini kabul etmek zorundadır. İşçinin bu şekilde kullandığı ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (İş K. m. 74/6).



Doğum veya evlat edinme nedeniyle talep edilen İş Kanunu 74/2 maddesindeki 60, 120 ve 180 günlük ücretsiz izin sürelerinde işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışmaya devam eder. 74/6. maddede düzenlenen 6 aya kadar ücretsiz izin süresinde ise işçi çalışmaya devam etmez. İşçi bu hükümlerin yalnızca birinden yararlanabilir.[113] Yani işçi, yarı zamanlı ücretsiz izin hakkından faydalanmışsa sonrasında tam zamanlı (6 aya kadar) ücretsiz izin hakkından faydalanamayacaktır. Bu kural tam tersi durum için de geçerlidir.

Kadın işçilere analık izni bittikten sonra 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler (İş K. m. 74/7). İşverenin işçinin belirlediği süt izni saatlerini değiştirme veya kabul etmeme imkânı yoktur. Süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılır (İş K. m. 74/7).

Analık hali izinleri ve süt iznine ilişkin hükümler, iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçiye İş Kanunu'na tabi olsun ya da olmasın uygulanır (İş K. m. 74/8). Bu nedenle iş sözleşmesiyle çalışan gemi adamları, gazeteciler ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi diğer tüm işçiler analık ve süt izinleri sürelerinden faydalanırlar.

E. Mazeret İzinleri

Mazeret izinleri İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. İşçiye aşağıdaki hallerde işveren tarafından ücretli mazeret izni verilmek zorundadır (İş K. ek m. 2):

- Evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde 3 gün.
- Eşinin doğum yapması hâlinde ise 5 gün.

İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

---

[113] SÜZEK: İş (2019), s. 840; SÜMER: İş (2019), s. 162.

F. Yıllık Ücretli İzin

İşçinin dinlenme hakkının bir gereği olarak işverence iş yerinde belirli bir sürenin üzerinde çalışan işçilere yıllık ücretli izin hakkı verilmesi zorunludur. İşçi yıllık ücretli izin hakkından istese de vazgeçemez (İş K. m. 53/2).

1. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Koşulu

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın tek koşulu işçinin işyerinde en az 1 yıldır çalışıyor olmasıdır. İşçi, deneme süresi de dahil olmak üzere, işyerinde işe başladığı günden itibaren az 1 yıl çalışmışsa yıllık ücretli izne hak kazanır (İş K. m. 53/1).

Niteliklerinden ötürü 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar yıllık ücretli izne hak kazanamazlar. (İş K. m. 53/3).

İşçinin belirli veya belirsiz süreli ya da kısmi ya da tam süreli iş sözleşmesiyle çalışması yıllık ücretli izne hak kazanmasında farklılık yaratmaz. 1 yıllık hizmet süresi doldurulmuşsa, işçi ne tür iş sözleşmesiyle çalışırsa çalışsın yıllık ücretli izne hak kazanır. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz (YÜİY m. 13/1).

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. İşverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (İş K. m. 54/1). Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler de işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur (İş K. m. 54/5).

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır (İş K. m. 56/7).

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için aranan 1 yıllık çalışma süresinin hesabında, işçinin fiilen iş yerinde çalıştığı sürelerle birlikte fiilen çalışmasa bile Kanun gereği iş yerinde çalışılmış gibi sayılan süreler de dikkate alınır. Yıllık ücretli izin süresi hesabında çalışılmış gibi sayılan süreler (İş K. m. 55);

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalık nedeniyle İş Kanunu 17. maddesindeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasına kadar işine gidemediği günler,
- Kadın işçilerin analık izni gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında 90 güne kadar işine gidemediği günler,

- İşçinin yeniden işe başlaması koşuluyla, çalışmakta olduğu iş yerinde zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız 1 haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü,
- İş Kanunu 66. maddesindeki çalışma süresine dahil edilen; çalışılmış sayılan süreler,
- Hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri,
- 3153 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre, röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazar gününden başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara ya da işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,
- İş Kanunu ek 2. maddesinde sayılan ölüm, evlenme babalık gibi mazeret izni süreleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ve kısa çalışma süreleri,
- İşçiye verilmiş bulunan daha önceki yıllık ücretli izin süreleridir.

1 yıllık süre içinde çalışılmış sayılan haller dışındaki nedenlerle işçinin çalışmasının kesilmesi halinde, bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken 1 yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır (İş K. m. 54/2). Örneğin, kadın işçi analık izni bitiminden itibaren 6 aylık ücretsiz izne ayrılmışsa, bu süre yıllık izin hesabında süreye dahil edilmediğinden yıllık ücretli izne normaldekinden 6 ay sonra hak kazanır. Ayrıca işçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken 1 yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İş K. m. 54/3). Yukarıdaki örnekle birleştirecek olursak; 1 Haziran 2018'de işe giren kadın işçinin yıllık izin hakkı, normalde 1 Haziran 2019 tarihinde doğar. Bu işçi işe girdiği sene 6 aylık ücretsiz izin kullanmışsa yıllık ücretli izne 1 Aralık 2019'da hak kazanır. Bu durumda işçinin bir sonraki yıllık izin hakkı 1 Aralık 2019'dan itibaren hesaplanır ve 1 Aralık 2020'de doğar.



Kadın işçilerin analık izni gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler yıllık ücretli izin hakkının hesabında süreye dahil edilirken analık izninden sonra 74. maddeye göre kullandıkları ücretsiz izin süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında süreye dahil edilmez.

2. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İş Kanunu'na göre, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, işçinin işyerindeki hizmet süresine, yaşına ve çalıştığı işe göre belirlenir. Buna göre işyerindeki hizmet süresi;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olan işçiye en az 14 gün,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olan işçiye en az 20 gün,
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olan işçiye en az 26 gün

yıllık ücretli izin verilir. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri 4'er gün arttırılarak uygulanır (İş K. m. 53/4). 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ise 20 günden az olamaz (İş K. m. 53/5).

İşçiye verilmesi gereken yıllık ücretli izin süreleri asgari niteliktedir. Bu nedenle yıllık izin süreleri, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (İş K. m. 53/6).

Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'na göre; işveren, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yılda en az 2 hafta ve 18 yaşından küçük işçiler ile 50 yaşından büyük işçilere de en az 3 hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür (TBK m. 422/1). Deniz İş Kanunu'na göre; hizmet süresi 6 aydan 1 yıla kadar olan gemi adamlarına en az 15 gün, hizmet süresi 1 yıl ve daha fazla olan gemi adamlarına en az 1 ay yıllık ücretli izin verilmesi zorunludur (DİK m. 40/2). Basın İş Kanunu'na göre de günlük yayınlarda çalışan ve hizmet süresi 1 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dahil) olan gazetecilere 4 hafta, 10 yıldan fazla olan gazetecilere 6 hafta yıllık ücretli izin verilir. Günlük yayınlarda çalışmayan gazetecilere ise her 6 aylık çalışma dönemi, için 2 hafta yıllık ücretli izin verilir. Gazetecilerin hizmet süreleri aynı gazetedeki hizmetlerine göre değil, meslekteki hizmetlerine göre hesaplanır (BİK m. 21).

3. Yıllık Ücretli İznin Kullandırılması

İşçi çalıştığı her hizmet yılına karşılık yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır (İş K. m. 54/4). Örneğin, 1 Ocak 2018-1 Ocak 2019 tarihlerindeki çalışma nedeniyle kazanılan yıllık izin hakkı 1 Ocak 2019-1 Ocak 2020 tarihleri arasında kullanılır. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır (YÜİY m. 13/2).

Yıllık ücretli iznin hizmet yılı içerisinde ne zaman kullanılacağına yönetim hakkına dayanarak işveren veya işveren vekilleri karar verir (YÜİY m. 5).

Yıllık ücretli izin kural olarak işveren tarafından bölünemez (İş K. m. 56/1) ancak taraflar anlaşırsa bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullandırılabilir (İş K. m. 56/3). Bölümler halinde de olsa 10 günden aşağı olacak şekilde yıllık izin kullandırılamaz.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İş K. m. 56/4). Örneğin, işçinin hastalığı nedeniyle raporlu olarak işyerine gelmediği süreler, yıllık izin süresinden düşülemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (İş K. m. 56/5). Örneğin, hafta sonu çalışması yapılmayan bir işyerinde çalışan işçiye, pazartesiden 2 hafta sonraki pazartesiye kadar (arada Ulusal Bayram ve genel tatil günü yoksa) yıllık ücretli izin kullandırılması halinde, kullanılan izin süresi 10 gündür. O işyeri için cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günleri olduğundan yıllık izin süresinden sayılmazlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (İş K. m. 59/2).

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz izin (yol izni) vermek zorundadır (İş K. m. 56/6). Bu iznin verilebilmesi için işçi yıllık iznini, işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olmalı ve işverenden istemde bulunmalıdır. 4 günlük ücretsiz iznin süresi azami süredir ve yolda geçecek zamana göre belirlenir. Örneğin, Denizli'de çalışan işçi, yıllık iznini İzmir'de geçirecekse 1 veya 2 günlük yol izni yeterli olacaktır ancak iznini Amerika'da geçirecekse bu durumda 4 gün yol izni verilmesi gerekecektir.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (İş K. m. 56/6).

Yıllık ücretli iznin kullandırılıp kullandırılmadığı konusundaki ispat yükü işveren üzerindedir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır.[114]

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işverene, alt işveren işçilerinin yıllık izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığıyla ilgili denetim yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla alt işveren ise tutmak zorunda olduğu yıllık ücretli izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür (İş K. m. 56/7).

Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

4. Yıllık İzin Ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İş K. m. 57/1). İşçinin normal ücreti kural işin görülmesinden sonra ödenirken, yıllık izin dönemine denk gelen ücreti peşin olarak ödenmek zorundadır.

İşçinin yıllık izin ücreti çıplak ücreti üzerinden ödenir. Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, yıllık izin ücretinin tespitinde hesaba katılmaz (İş K. m. 57/2).

---

114 22. HD. 21.01.2020, E. 2016/28670, K. 2020/900.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son 1 yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır ancak, son 1 yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K. m. 57/3,4).

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir (İş K. m. 57/5). Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara, izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelere ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (YÜİY m. 21/5).

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (İş K. m. 57/6).

İşçi yıllık ücretli izinde olduğu dönemde başka bir işte ücret karşılığında çalışamaz. İşçinin yıllık ücretli izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (İş K. m. 58)

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir (İş K. m. 59). Kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin son ücreti üzerinde üzerinden ödenir. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi zorunludur. İş sözleşmesi devam ederken kullandırılmayan yıllık izin ücreti talep edilemez. Kullanılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücretin ödenmesinde, iş sözleşmesinin ne şekilde veya kim tarafından sona erdirildiğinin bir önemi bulunmaz. İş sözleşmesi sona ermişse işçi her durumda kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücrete hak kazanır.

Yıllık izin ücreti alacağı 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir (İş K. ek m. 3). Bu süre iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (İş K. m. 59/1).

İş Kanunu ek 3. maddesinde düzenlenen yıllık izin ücreti, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı ile eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık tazminatındaki 5 yıllık zamanaşımı süresi, maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra doğan alacaklar için geçerlidir. 25.10.2017 tarihinden öncesinde işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder (Türk Borçlar Kanunu'na göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir) ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, 5 yıllık süreden uzun ise, 5 yıllık sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur (İş K. geçici m. 8). Örnek verecek olursak; 01.01.2010 tarihinde doğan yıllık izin ücreti alacağı, 25.10.2017 tarihinden önce doğduğundan 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir ve 01.01.2020 tarihinde zamanaşımına uğrar (25.10.2017'den itibaren 5 yıl uzamaz). 01.01.2015 tarihinde doğan yıllık izin ücreti alacağı için de zamanaşımı süresi kural olarak 10 yıldır ve bu süre 01.01.2025 tarihinde dolacaktır ancak Kanun'un açık düzenlemesi gereği; zamanaşımı için kalan süre, maddenin yürürlük tarihinden itibaren (25.10.2017) zamanaşımının kalan süresi 5 yıldan uzun olduğundan bu alacak için zamanaşımı süresi 25.10.2017 tarihinden itibaren 5 yıldır ve 25.10.2022 tarihinde alacak zamanaşımına uğrar.

2 İkinci Bölüm
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışan kişinin iş kazası ve meslek hastalığı gibi çalışma hayatında karşılaşabileceği yaşamına veya vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelere karşı korunmasını ifade eder.[1]

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının temel kaynağı 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Bu Kanun'da, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, aşağıda gösterilen istisnalar haricinde; 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. Bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı kişiler ve faaliyetler ise şunlardır (İSGK m. 2):

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- Ev hizmetleri.
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

---

[1] Haluk Hadi SÜMER: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019 s. 7; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 361.



Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer halleri de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılmışken 2015 yılında Anayasa Mahkemesince ilgili hüküm iptal edilmiştir. Bu nedenle denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer halleri Kanun kapsamındadır.

İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri de işyerinde çalışan kişiler arasındadır ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanması bakımından işveren vekilleri, işveren sayılırlar (İSGK m. 3/son).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir (İSGK m. 1). Bu nedenle de işverenler ve çalışanlar için çeşitli hak ve yükümlülükler öngörülmüştür.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

A. İşverenin Yükümlülükleri

1. Önlem Alma ve Denetim Yapma Yükümlülüğü

İşveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla asıl olarak yükümlü olan taraftır. İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel olarak; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak ve yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (İSGK m. 4/1-a,d).

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur (İSGK m. 5):

- Risklerden kaçınmak.
- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemleri alırken uzman kişi veya kuruluşlardan yardım alabilir ancak işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz (İSGK m. 4/2).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını etkilemez. Örneğin, bir iş kazasının meydana gelmesinde çalışanın yükümlülüklerine aykırı davranması etkili olsa bile bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.

İşveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır (İSGK m. 4/1-ç).

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (İSGK m. 4/4). Örneğin, işveren, işçiye koruyucu malzeme vermesi nedeniyle malzeme parasını işçinin ücretinden kesemez veya işçiden talep edemez.

Acil Durumlarda Tedbir ve Tahliye

İşveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır (İSGK m. 11/a).

İşveren ayrıca acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar (İSGK m. 11/b,c,ç).

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 ve çalışanlara gerekli talimatları verir (İSGK m. 12/1-a). Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez (İSGK m. 12/1-b).

İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz (İSGK m. 12/2).

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından önlem almakla yükümlü olduğu gibi işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukları gidermekle de yükümlüdür (İSG m. 4/1-b). İşveren veya görevlendire-

ceği vekil, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını sürekli denetlemek zorundadır. Örneğin, işveren, gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmakla veya kişisel koruyucu donanımları çalışanlara dağıtmakla yetinmeyecek, denetim ve izleme yoluyla bunların kullanılmasını da sağlayacaktır. Bu konuda işyerinin iç düzenlemeleri ile ilgili talimatlar yayınlayabilecektir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kapsamında işverenler işyerinde; iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurmak, işyeri hekimi çalıştırmak, iş güvenliği uzmanı çalıştırmak ve çalışan temsilcisi bulundurmak zorundadır.[2]

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamak zorundadır (İSGK m. 22/1).

6 aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde (İSGK m. 22/2);

- Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı 50'den fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir (İSGK m. 22/3). Bu durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir (İSGK m. 23/1). Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği

[2] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 391.

konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirir (İSGK m. 23/2).

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin ve denetimlerin daha etkin yapılabilmesi için işveren ve çalışan temsilcileri ile iş sağlığı uzmanı ve işyeri hekiminden oluşur. Kurulca işyerinde ilan edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ayrıntılı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

b. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işverenin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma zorunluluğu olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (İSGK m. 8/6).

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi ifade eder (İSGK m. 3/1-i). İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri en az 1 işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az 1 iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İSGHY m. 10).

Çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli bulunmayan işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (İSGK m. 6/1). Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak koşuluyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (İSGK m. 6/1-a).

Hizmet sunan kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İSGK m. 8/3).

İşveren;

- Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

- Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (İSGK m. 6/1).

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir (İSGK m. 6/2).

Ortak sağlık ve güvenlik birimi; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade eder (İSGK m. 3/1-m).

Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz (İSGK m. 8/8).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer almaktadır.

c. İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Uzmanları ve Diğer Sağlık Personeli

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 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir (İSGK m. 6/1-a). Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSGK m. 6/3).

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personellerinin görevlendirme süresinin belirlenmesinde Mesleki Eğitim Kanunu ile Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez (İSGK m. 6/4).

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür (İSGK m. 8/1).

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İSGK m. 8/3).

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır (İSGK m. 8/4).

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

İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; tehlike sınıflarına göre iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları koşulu aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir (İSGK m. 8/5).

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam 80 saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz (İSGK m. 8/7).

İşyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te; iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlu-

lukları ile çalışma usul ve esasları ise İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

d. Çalışan Temsilcileri

İş ve Sosyal Güvenlik Kanunu'nda, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda da çalışanların doğrudan temsil edilmesinin sağlanması ve bu temsilin çalışanların kendi aralarından biri olmasının sağlanması için iş çalışan temsilcisi görevlendirilmesi düzenlenmiştir.

Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade eder (İSGK m. 3/1-c).

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla (İSGK m. 20/1):

- 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1
- 51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2
- 101 - 500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3
- 501 - 1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4
- 1001 - 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6

çalışan temsilcisi görevlendirir (İSGK m. 20/1).

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

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya 2 ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlamak zorundadır (İSGK m. 18/1):

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ve
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

İşveren çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda da önceden görüşlerinin alınmasını sağlar (İSGK m. 18/2):

- İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.
- Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- Çalışanların bilgilendirilmesi.
- Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m. 20/3).

Çalışan temsilcileri her ne kadar işveren tarafından atansa da görevlerini yerine getirirken işverenden bağımsız olarak hareket etmektedirler. Çalışan temsilcilerinin görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcilerinin hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (İSGK m. 20/4). Yine çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz (İSGK m. 18/3).

3. Çalışanlara Bilgilendirme Yapma ve Eğitim Verme Yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarını bilgilendirme ve onlara eğitim verme yükümlülüğü vardır. Çalışanların işverenler tarafından yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilerek bilinçlendirilmesi dolayısıyla iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması amaçlanmıştır.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirmek zorundadır (İSGK m. 16/1):

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler,
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar,
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İşveren ayrıca ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (İSGK m. 16/2).

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını da sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK m. 17/1). Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir (İSGK m. 17/2).

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz (İSGK m. 17/3). İşyeri tehlike sınıfları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü'nün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır (İSGK m. 9).

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz (İSGK m. 17/5).

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

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (İSGK m. 17/6).

Yukarıda sayılan eğitimlerin maliyetleri çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre de çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (İSGK m. 17/7).

4. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür (İSGK m. 4/1-c; 10/1). Risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder (İSGK m. 3/1-ö). İşveren risk değerlendirmesi yaparak işyerinde var olan tehlikelerin ortadan kaldırılmasını, doğacak risklerin önlenmesini veya en az düzeye indirilmesini sağlamak zorundadır.

Risk değerlendirmesi; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve malzemelerin seçimi, işyerinin tertip ve düzeni ve

genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınarak yapılır (İSGK m. 10/1).

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (İSGK m. 10/3).

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemek ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamak zorundadır (İSGK m. 10/2,4).

5. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer yükümlülüğü sağlık gözetimidir. İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar (İSGK m. 15/1-a).

İşveren aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (İSGK m. 15/1-a):

- İşe girişlerinde,
- İş değişikliğinde,
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde,
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla,

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar (İSGK m. 15/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gereken sağlık raporları kural olarak işyeri hekiminden alınır ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için sağlık raporları, kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara karşı Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelerine itirazda bulunulabilir. İtiraz sonucunda verilen kararlar kesindir (İSGK m. 15/3).

Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur (İSGK m. 15/5).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (İSGK m. 15/4).

6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt Altına Alma ve Bildirme Yükümlülüğü

İşyerlerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının kayıt altına alınması, iş kazası ve meslek hastalığının incelenerek rapor düzenlenmesi işverenlere yükümlülük olarak getirilmiştir.

İş kazası; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde sayılan durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (SSGSSK m. 13/1). Meslek hastalığı ise sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir (SSGSSK m. 14/1).

İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutup gerekli incelemeleri yaparak ve işyerinde 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 bunlarla ilgili rapor düzenlemek zorundadır (İSGK m. 14/1).

İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki 3 iş günü içerisinde; sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmek zorundadır (İSGK m. 14/2).

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder (İSGK m. 14/3). Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirir (İSGK m. 14/4).

B. Çalışanın Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işverenin yanında çalışanların da yükümlülükleri söz konusudur. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle ve iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlere uymakla yükümlüdür (İSGK m. 19/1).

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen yükümlülükleri şunlardır (İSGK m. 19/2):

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Daha önce de belirtildiği üzere çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İSGK m. 4/3).

İş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer almaktadır.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMANIN SONUÇLARI

A. İşveren Açısından

1. Çalışana Tazminat Ödeme

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK m. 417/3). Zarara uğrayan işçi veya mirasçıları Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zarar için işverene maddi veya manevi tazminat tavası açabilirler (TBK m. 53-57).[3]

2. Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir.

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Talep üzerine kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (İSGK m. 13/1).

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (İSGK m. 13/2). Bu dönemde işçiye ücreti ödenmeye devam edilir.

Ciddi veya yakın tehlikenin varlığına rağmen kurulun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermemesi halinde çalışanın Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesinden yararlanarak çalışmaktan kaçınma hakkı vardır.[4]

---

3 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN: İş (2019), s. 417.

4 SÜZEK: İş (2019), s. 911.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda kurula veya kurulun oluşturulmadığı yerlerde işverene başvurmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (İSGK m. 13/4).

Birazdan anlatılacağı üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işyerinde işin durdurulması hâlinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin hükümler uygulanmaz (İSGK m. 13/5).



Ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalma durumunda bu tehlike önlenebilir nitelikteyse çalışanın iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı durumlarda işverene başvurması zorunludur. Kurul veya işveren çalışanın talebine uygun karar verirse çalışan, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir aksi takdirde bu hakkını kullanamaz. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise çalışan kurula veya işverene başvurmak zorunda olmaksızın doğrudan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

3. Çalışanın İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İş sözleşmesiyle çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir (İSGK m. 13/4). İş Kanunu'na tabi işçi, işverence gerekli önlemlerin alınmaması durumunda İş Kanunu 24/II-f maddesine dayanarak (çalışma şartlarının uygulanmaması) iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

4. İşin Durdurulması

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (İSGK m. 25/1).

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 diğer şartlar oluşmasa bile iş durdurulur (İSGK m. 25/1). Yine 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 veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma nedeni sayılır (İSGK m. 25/7).

Tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmemesi halinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit

tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde ise tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur (İSGK m. 25/2).

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir (İSGK m. 25/3).

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

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır (İSGK m. 25/5).

İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (İSGK m. 25/6).

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir (İSGK m. 25/8).

5. Kamu İhalesinden Yasaklanma

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından 2 yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 26/2 maddesinde sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumu'na gönderilir ve Kurum'un internet sayfasında ilan edilir (İSGK m. 25/A).

B. Çalışan Açısından

1. İşverene Tazminat Ödeme

Çalışanın işverenin emir ve talimatlarına aykırı davranarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması nedeniyle işveren bir zarara uğramışsa, bu zararı çalışandan talep edebilir (TBK m. 400, İş K. m. 26/2).

2. İşverenin İş Sözleşmesini Feshi Hakkı

Çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması nedeniyle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğabilir. Somut olaya göre işveren, İş Kanunu 25/II-h (işçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi) veya 25/II-ı (işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini

tehlikeye düşürmesi) maddelerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

IV. İŞ DENETİMİ VE KAMUSAL YAPTIRIMLAR

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişlerince yapılır (İSGK m. 24/1).

İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek, suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler (İş K. m. 92/1).

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

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

İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmî işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (İş K. m. 93).

İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla uyarılarda bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya veya değiştirmeye herhangi bir suretle zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır. İşçilerin de çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek

denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır (İş K. m. 96).

İş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler (İş K. m. 97).

İş müfettişlerinin her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, idarî para cezası verilir (İş K. m. 107/2).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür (İSGK m. 24/2)

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezaları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverene hangi durumlarda idari para cezası verileceği 26. maddede düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre idari para cezası verilebilecek durumlar konunun sonundaki tabloda gösterilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen idari para cezaları, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle *Çalışma ve İş Kurumu il müdürü*nce verilir. Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren 30 gün içinde ödenir. İş kazası veya meslek hastalığına ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir (İSGK m. 26/2). Tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır (İSGK m. 26/6).

İş kazası veya meslek hastalığına ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 102. maddesi hükümleri uygulanır. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir (İSGK m. 26/2).

İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya neden olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz (İSGK m. 26/4).

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Sıra No	Kanun md.	Ceza md.	Fiil
1	4/1-a	26/1-a	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen koşullara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.
2	4/1-b	26/1-a	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.
3	6/1-a	26/1-b	İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.
4	6/1-b,c	26/1-b	İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak. İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.
5	6/1-ç,d	26/1-b	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek. Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.
6	8/1	26/1-c	İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.
7	8/6	26/1-c	İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.
8	10/1,4	26/1-ç	Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak. Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.
9	11	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.
10	12	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Sıra No	Kanun md.	Ceza md.	Fiil
11	14/1	26/1-e	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, 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 düzenlememek.
12	14/2,4	26/1-e	İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek. Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.
13	15	26/1-f	Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.
14	16	26/1-g	İşverenin çalışanları 16. maddede belirtilen şekilde bilgilendirmemesi
15	17	26/1-ğ	İşverenin çalışanlara 17. maddede belirtilen şekilde eğitim vermemesi
16	18	26/1-h	İşverenin çalışanların 18. maddede belirtilen şekilde görüşlerini almaması, katılım sağlamalarına olanak vermemesi veya haklarını kısıtlaması
17	20	26/1-ı	İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek. İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek. Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkânları sağlamamak.
18	22	26/1-i	50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak. Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.
19	23	26/1-j	Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI			
Sıra No	Kanun md.	Ceza md.	Fiil
20	24	26/1-k	Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.
21	25	26/1-l	İşin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.
22	26	26/1-o,ö	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek. Yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.
23	29	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak. Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek. İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek. Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.
24	30	26/1-n	30'uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.

B. İş Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezaları

İş Kanunu'nda işverene hangi durumlarda idari para cezası verileceği 98-108. maddeler arasında düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre idari para cezası verilebilecek durumlar konunun sonundaki tabloda gösterilmiştir.

İş Kanunu 90. maddesindeki iş ve işçi bulma hükümlerine ve 30. maddesindeki engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık haricinde İş Kanunu'nda düzenlenen idari para cezaları Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bölge müdürü tarafından verilir. İş Kanunu 90. maddesindeki iş ve işçi bulma hükümlerine ve 30. maddesindeki engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık hâlinde ise işverenlere uygulanacak idari para cezası doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir (İş K. m. 108).

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Sıra No	Kanun md.	Ceza md.	Fiil
1	3	98	İş yerini muvazaalı olarak bildirmek
2	5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak
3	7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak
4	7/2 (f) bendi	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak
5	8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek
6	14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak
7	28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak
8	29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)
9	30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak
10	32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek
11	32	102/a	Ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek
12	37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek
13	38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin neden ve hesabını bildirmemek
14	39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek
15	41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.
16	52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek
17	56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,
18	57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek
19	59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek
20	60	103	Yıllık İzin Yönetmeliği'nin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak
21	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak
22	64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI			
Sıra No	Kanun md.	Ceza md.	Fiil
23	68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak
24	69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek
25	71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak
26	72	104	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak
27	73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek
28	74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek
29	75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek
30	76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek
31	92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1. fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.
32	96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulan işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye zorlama veya da ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak
33	107/2	107/2	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.

C. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Düzenlenen İdari Para Cezaları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işverene hangi durumlarda idari para cezası verileceği 78. maddede düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre idari para cezası verilebilecek durumlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Sıra No	Kanun md.	Ceza md.	Fiil
1	6	78/a (-)	Sendikalar için kurucu olabilme koşullarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunmak
2	14	78/b	Genel Kurulda yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştırmak
3	17	78/c	Sendikaya usulüne aykırı olarak üye kaydetmek.
4	19	78/c	Sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlamak
5	26	78/ç	İşçi veya işveren sendikalarının birbirlerine müdahalede bulunması, birinin diğerinin üyesi veya yöneticisi olması ile siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanmak.
6	28	78/d (-)	Usulüne aykırı olarak yardım ve bağış almak
7		78/e	Bu Kanunda kanuni grev ve lokavt için belirtilen koşullar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar vermek, böyle bir grev ve lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlamak veya teşvik etmek.
8		78/f	Kanun dışı greve katılmak veya devam etmek.
9		78/g	Kanuni bir grev veya lokavt kararının bu Kanunda yazılı usul ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulamak, uygulanmasına veya devamına zorlamak veya teşvik etmek.
10		78/ğ	Grev veya lokavttın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmamak, uygulamaya devam etmek, devamına teşvik etmek, zorlamak.
11		78/h	Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı iş yerinden ayrılmamak ile işçileri bu eylemlere zorlamak veya teşvik etmek.
12	65	78/ı	İşverence, grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izinini almadan yeni işçi alınması
13	68	78/i	Kanuna aykırı olarak grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştırmak.
14		78/j	İşçi sendikasının üyesi olmadan grev gözcülüğü yapmak.
15	73	78/j	Grev gözcülerinin görevlerine aykırı davranması

(-) Bentlerde belirtilen fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren 5 yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz.

- Öngörülen idari yaptırımlar, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir.

3

Üçüncü Kısım
TOPLU İŞ HUKUKU

1 Birinci Bölüm
GENEL BİLGİLER

I. GENEL OLARAK

İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesiyle oluşan hukuki ilişki, bireysel iş hukukunun konusunu oluştururken işçi ve işveren ile bunlardan en az birisinin mesleki kuruluş (sendika veya konfederasyon) ile olan hukuki ilişkileri toplu iş hukukunun konusunu oluşturur. Sendikaların kuruluşu, işleyişi, sona ermesi, toplu iş sözleşmesinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözülmesi ve iş mücadelesi (grev ve lokavt) konuları toplu iş hukuku kapsamı içerisindedir.

Türk Hukuku'nda sendikalara yönelik ilk düzenleme 1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'dur.[1] 1961 Anayasasıyla sendika kurma hakkı, toplu (iş) sözleşme ve grev hakkı ilk defa anayasada düzenlenmiş ve koruma altına alınmıştır. 1982 Anayasası'nın 51-54. maddeleri arasında da bu haklar koruma altına alınmıştır. Günümüzde toplu iş ilişkilerini düzenleyen temel kanun 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur.

II. İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARI KAVRAMI

A. Kuruluş Kavramı

İşçi ve işveren kuruluşu kavramı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda tanımlanmıştır. Kuruluş kavramı sendika ve konfederasyonların ikisini birden bir bütün olarak ifade etmektedir (STİSK m. 2/1-g). Bu kitapta da kuruluş kavramı, Kanun'da tanımlandığı gibi sendika ve konfederasyonları ortak olarak ifade etmek amacıyla kullanılacaktır.

B. Sendika Kavramı ve Unsurları

1. Tanımı

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

[1] SÜMER: İş (2019), s. 187.

2. Unsurları

a. Ortak Amaç

Sendikalar, çalışanların veya işverenlerin, çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulurlar (AY m. 51). Bu amaç dışında sendika kurulamaz. Örneğin, kadına yönelik şiddete karşı mücadele etmek amacıyla sendika kurulamaz. Yine salt siyasi amaçla veya yardımlaşma amacıyla sendika kurulamaz ancak sendika tüzel kişiliğinin, çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak ve geliştirmek amacına sahip olması yeterli olup bu amacı gerçekleştirip gerçekleştirmemesi önem arz etmez.[2]

b. Serbestçe Kurulabilme

Sendikalar önceden herhangi bir makamdan izin almaksızın serbestçe kurulurlar. Sendikaların serbestçe kurulması Anayasa'da ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda güvence altına alınmıştır (AY m. 51; STİSK m. 3/1). Sendikalar kurucuların kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle kurulurlar (STİSK m. 7/1).

c. Bağımsızlık

Sendikalar, devlete, siyasi partilere, kuruluşlara (diğer sendika veya konfederasyonlara) veya diğer makamlara bağlı olmaksızın faaliyetlerini sürdürürler. Sendikaların amacına uygun faaliyette bulunabilmesi ve etkin olabilmeleri için bağımsız olmaları gerekir. Bu nedenle Anayasa'da ve Kanun'da sendikaların bağımsızlığına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Örneğin; sendikaların serbestçe kurulması (AY m. 51), kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamamaları (STİSK m. 28/2), işverenlerin işçi sendikasına, işçilerin de işveren sendikasına üye olamaması (STİSK m. 26/6) ve bu sendikaların birbirinden yardım alamaması (STİSK m. 28/3) gibi düzenlemeler sendikaların bağımsızlığına yöneliktir.

d. Özel Hukuk Tüzel Kişisi Olma

Sendikaların tüzel kişiliğe sahip oldukları Anayasa'da ve Kanun'da belirtilmiştir (AY m. 51; STİSK m. 3/1-ğ). Sendikalar özel hukuk tüzel kişisidirler. Sendikaların, tüzel kişilik kazanma anı, kurucularının, kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleri anıdır (STİSK m. 7/1).

e. Cumhuriyetin Temel Niteliklerini ve Demokratik Esaslara Uygun Faaliyet Yürütme

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51). Cumhuriyetin nitelikleri Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçi-

[2] Ömer EKMEKÇİ: *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, İstanbul: 12 Levha Yayıncılık, 2019, s. 35.

liğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir (AY m. 2). Sendikalar, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak faaliyette bulunmadıkları takdirde merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılırlar (STİSK m. 31/1).

C. Konfederasyon Kavramı

Konfederasyon; değişik işkollarında en az 5 sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu ifade eder (STİSK m. 2/1-f). İleride anlatılacağı üzere sendikalarda kural olarak işkolu esasına göre kurulma zorunluluğu bulunmaktayken konfederasyonlarda bu zorunluluk bulunmamaktadır. Konfederasyonlar değişik işkollarındaki sendikaların bir araya gelmesiyle kurulabilmektedir.

2 İkinci Bölüm
SENDİKALAR HUKUKU

Birinci Kesim SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN KURULMASI VE İŞLEYİŞİ

I. SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN KURULMASI

A. İşkoluna Göre Sendikalaşma

Sendikalar işyeri, işletme, meslek veya işkolu gibi esaslara göre kurulabilmektedir. Türk hukukunda sendika kuruluşunda kabul edilen esas işkolu esasıdır. Sendikalar kural olarak işkolu esasına göre kurulurlar ve faaliyette bulunurlar (STİSK m. 3/1) ancak bu kurala istisna olarak, kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması koşulu aranmaz (STİSK m. 3/2).

Konfederasyonların ise işkolu esasına göre kurulması söz konusu değildir. Konfederasyonlar *değişik işkollarında faaliyet gösteren en az 5 sendikanın* bir araya gelmesiyle kurulabilirler (STİSK m. 2/1-f).

1. İşkolunun Tespiti

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitini yapmaya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yetkilidir. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar (STİSK m. 5/1).

İşkolu tespiti işyerinde yürütülen asıl işe göre yapılır. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler, asıl işin girdiği işkolundan sayılır (STİSK m. 4/2). Örneğin, inşaat alanında faaliyet gösteren bir işyerinde yapılan yemek işi yardımcı iş olduğundan, bu iş gıda sanayi işkolundan sayılmayıp inşaat işkolundan sayılır.

Alt işverenlik ilişkisinde işkolunun tespiti, asıl işverenin yaptığı işe göre değil alt işverenin yaptığı işe göre belirlenir.[1] Örneğin, banka, finans ve sigorta işkolunda faaliyet gösteren asıl işveren, temizlik işlerini alt işverene vermişse alt işverenin işçileri, banka, finans ve sigorta işkolundaki sendikalara değil genel işler (Yönetmelik'te temizlik işleri genel işler işkolunda gösterilmiştir) işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olabilecektir.

İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez (STİSK m. 5/3). Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur (STİSK m. 5/2). Yani yetki süreci başlamış veya toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa işkolu değişikliği mevcut durumu değiştirmeyip ileriye etkili olarak sonuç doğurur.

İşkollarına hangi işlerin girdiği İşkolları Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. İşkollarının neler olduğu ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Kanun'a ekli (1) sayılı cetvelinde gösterilmiştir. Bu cetvelde 20 adet işkolu belirlenmiştir:

No	İşkolları
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık
2	Gıda Sanayi
3	Madencilik ve Taş Ocakları
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri
6	Ağaç ve Kağıt
7	İletişim
8	Basın, Yayın ve Gazetecilik
9	Banka, Finans ve Sigorta
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar
11	Çimento, Toprak ve Cam
12	Metal
13	İnşaat
14	Enerji
15	Taşımacılık
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
18	Konaklama ve Eğlence İşleri
19	Savunma ve Güvenlik
20	Genel İşler

[1] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 50.

2. İşkolunun Tespitine İtiraz

Bakanlıkça yapılan işkolu tespiti kararına karşı ilgililer, kararın Resmî Gazete'de yayımından itibaren 15 gün içinde dava açabilir. Mahkeme açılan davada 2 ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 2 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı 2 ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 5/1).

B. Kuruluş Şartları

1. Kuruculara İlişkin Şartlar

a. İşçi Sendikalarının Kurucularına İlişkin Şartlar

- İşçi Sıfatına Sahip Olma

İşçi sendikası işçiler tarafından kurulur (STİSK m. 2/1-ğ). İşçi sıfatını taşımayan kişiler (memurlar, işverenler gibi) işçi sendikasının kurucusu olamazlar.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması bakımından işçi kavramı kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m. 2/3). Yani bir iş sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak iş görme edimini yerine getiren kişiler Kanun'un uygulanması bakımından işçi sayılırlar ancak kuruluşların kuruluşunda; 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 işçi olarak kabul edilmiştir (STİSK m. 2/4).

> Yalnızca gerçek kişiler işçi olabileceği için işçi sendikaları tüzel kişiler tarafından kurulamaz.

- Fiil Ehliyetine Sahip Olma

İşçi sendikası kurucularının fiil ehliyetine sahip olması zorunludur (STİSK m. 6/1). Ayırt etme gücüne sahip, ergin olan ve kısıtlı olmayan her gerçek kişinin fiil ehliyeti bulunmaktadır.

- Fiilen Çalışma

İşçi sendikası kurucusu olabilmek için işçinin yalnızca fiil ehliyetine sahip olması yeterli değildir. İşçi ayrıca fiilen çalışıyor olmak zorunludur (STİSK m. 6/1). Fiilen çalışmayan kimseler işçi sendikası kurucusu olamazlar. Örneğin, 6 ay önce işten ayrılan bir işçi, fiilen çalışmadığı için sendika kurucusu olamayacaktır.

- Belirli Suçlardan Mahkum Olmama

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53. 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 (STİSK m. 6/1).

b. İşveren Sendikalarının Kurucularına İlişkin Şartlar

- İşveren Sıfatına Sahip Olma

İşveren sendikaları işverenler tarafından kurulur (STİSK m. 2/1-ğ). Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (İş K. m. 2). İşveren adına işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması bakımından işveren sayılırlar (STİSK m. 2/1-e; 2/2). Bu nedenle işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri de işveren sendikası kurucusu olabilirler.

- Fiil Ehliyetine Sahip Olma ve Fiilen Çalışma

İşveren sendikası kurucusu olmak için de fiil ehliyetine sahip olmak ve fiilen çalışmak zorunludur (STİSK m. 6/1). İşveren tüzel kişiyse, organlarının oluşmasıyla fiil ehliyetine sahip olur. Gerçek kişiler ise yukarıda belirtildiği üzere ayırt etme gücüne sahip, ergin ve kısıtlı değilse fiil ehliyetine sahip olur.

İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişilerin de *fiil ehliyetine sahip olması* ve *işçi sendikası kurucusu olma koşullarında belirtilen belirli suçlardan mahkûm olmaması* zorunludur (STİSK m. 6/2).

İşveren vekili, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, İş Kanunu'ndakinden daha dar kapsamda ele alınmıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren vekili; işveren adına işletmenin bütününü yöneten kişileri ifade eder. İşletmenin bütününü yönetmeyen kişiler işveren adına hareket etse bile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren sayılmazlar. Bu nedenle bu kişiler işçi sendikalarının kurucusu veya üyesi olabilirler.

c. Kurucu Sayısı

İşçi veya işveren sendikalarının kurulabilmesi için en az 7 işçinin veya işverenin bir araya gelmesi zorunludur (STİSK m. 2/1-ğ).

Konfederasyonların kurulabilmesi için de değişik işkollarında faaliyet gösteren en az 5 sendikanın bir araya gelmesi zorunludur (STİSK m. 2/1-f).

2. Kuruluş Tüzüğünün Hazırlanması ve İlgili Makama Tevdii

a. Kuruluşların Tüzüğü

Kuruluşların kurulabilmesi için öncelikle bir tüzüğe sahip olmaları zorunludur. Kuruluşların tüzükleri Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51/6).

Kuruluşların tüzüklerinde yer alması zorunlu hususlar Kanun'da belirtilmiştir. Kuruluşların tüzüğünde (STİSK m. 8);

- Adı, merkezi, adresi ve amacı,
- Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu,

- Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,
- Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın koşulları,
- Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları,
- Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği,
- Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar,
- Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar,
- İç denetim usulleri,
- Tüzüğün değiştirilme usulleri,
- Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli,
- Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri hususları yer almalıdır.

b. Tüzüğün İlgili Makama Tevdii

Kuruluşlar, kurucularının *kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine* dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; konfederasyonlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir (STİSK m. 7/1). Sendikalar ve konfederasyonlar herhangi bir makamdan izin almaksızın serbestçe kurulduklarından, tüzüklerinin ilgili valiliğe verildiği anda tüzel kişiliklerini kazanırlar. Tüzel kişiliği kazanma, valiliğin veya başka bir makamın iznine veya onayına bağlı değildir.

Vali, tüzük ve kurucuların listesini 15 gün içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü 15 gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder. Tüzük değişiklikleri de bu usule göre ilan edilir (STİSK m. 7/5).

Tüzüğün veya yukarıda sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanun'da öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin 1 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 3 iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmayan bir süre verir (STİSK m. 7/3).

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 (STİSK m. 7/4).

Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki usule göre faaliyetin durdurulması veya kuruluşun kapatılmasına karar verilebilir (STİSK m. 7/5).

II. KURULUŞLARIN BİRLEŞMESİ VE KATILMASI

Aynı türden kuruluşların bağımsız tüzel kişiliklerine son verecek şekilde yeni bir tüzel kişilik meydana getirmelerine birleşme; aynı türden bir ya da birkaç kuruluşun kendi aralarında hukuki varlıklarına, tüzel kişiliklerine son verecek biçimde başka bir kuruluş içinde yer almalarına ise katılma (iltihak) denir.[2] Katılmada bir kuruluşun tüzel kişiliği sona erip diğerininki devam ediyorken birleşmede iki kuruluşun da tüzel kişiliği sona erip yeni bir tüzel kişilik oluşmaktadır.

Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer (STİSK m. 22/1). Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer (STİSK m. 22/2). Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olur (STİSK m. 22/3).

Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş, durumu 1 ay içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirir (STİSK m. 22/4).

Kuruluşların katılma ve birleşmeye karar vermeye yetkili organı genel kuruldur. Sendikalar, birleşme ve katılmaya tüzükte daha yüksek bir nisap belirtilmemişse, üye veya delege tamsayılarının salt çoğunluğunun oyuyla karar verirler (STİSK m. 13/3).

III. KURULUŞLARIN ZORUNLU ORGANLARI

Sendikaların ve şubelerinin zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (STİSK m. 9/1). Bunun dışında sendikalarda danışma kurulu, yüksek istişare kurulu, başkanlar kurulu gibi ihtiyari organlar da oluşturulabilir ancak zorunlu organların görev ve yetkileri bu organlara devredilemez (STİSK m. 9/2).

A. Genel Kurul

1. Oluşumu

Kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur (STİSK m. 10/1). Kural olarak bir kuruluşun genel kurulu üyelerinin tamamından oluşur ancak kuruluşların üye sayılarının fazla olması nedeniyle genel kurulunun delegeler tarafından oluşması da söz konusu olabilir. Bazı kuruluşların üye sayıları yüzbinleri bulabildiğinden bu kuruluşların genel kurulunun üyelerinden oluşması mümkün olmamaktadır.

---

[2] Ünal NARMANLIOĞLU: *Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, Beta Basım, İstanbul: 2016, s. 229.

Genel kurul delegelerden oluşuyorsa kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır (STİSK m. 10/1).

Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder (STİSK m. 10/2).

Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz (STİSK m. 10/3).

2. Görev ve Yetkileri

Kuruluşların genel kurullarının görev ve yetkileri Kanun'un 11. maddesinde belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır (STİSK m. 11/1):

- Organların seçimi,
- Tüzük değişikliği,
- Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi,
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası,
- Bütçenin kabulü,
- Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi,
- Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- Birleşme veya katılma,
- Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- Kuruluşun feshi,
- Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama.

Kuruluşlar şube açarak merkezleri dışında da faaliyette bulunabilirler. Açılan ve kapatılan şubeler, ilgili valiliğe bildirilir ve Bakanlık bu durumu kuruluşun kurulması usulünde olduğu gibi ilan eder (STİSK m. 9/4).

Kuruluşların şube açması durumunda şube genel kurullarının görev ve yetkileri daha dar kapsamda tutulmuştur. Kuruluşların şube genel kurullarının görev ve yetkileri şunlardır (STİSK m. 11/2):

- Şube organlarını seçmek
- Şube yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarını görüşmek
- Şube yönetim kurulu ve denetleme kurulunun idari yönden ibra etmek (Şube genel kurulları yalnızca idari yönden ibra yapabilir mali yönden ibra yapamaz)
- Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirmek ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlamak (STİSK m. 11).

KURULUŞLARIN MERKEZ VE ŞUBE GENEL KURULLARININ YETKİ KARŞILAŞTIRMASI

MERKEZ GENEL KURULLARI	ŞUBE GENEL KURULLARI
Organların seçimi	Organların seçimi
Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi	Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi
Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama	Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama
Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun mali ve idari yönden ibrası	Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun idari yönden ibra etmek (Şube genel kurulları yalnızca idari yönden ibra yapabilir; mali yönden ibra yapamaz)
Tüzük değişikliği	X
Bütçenin kabulü	X
Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi	X
Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi	X
Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme	X
Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi	X

KURULUŞLARIN MERKEZ VE ŞUBE GENEL KURULLARININ YETKİ KARŞILAŞTIRMASI		
MERKEZ GENEL KURULLARI		ŞUBE GENEL KURULLARI
Birleşme veya katılma	X	
Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme	X	
Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi	X	
Kuruluşun feshi	X	

3. Toplanması

a. İlk Genel Kurul

Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren 6 ay içinde yapılır (STİSK m. 12/1). Tüzel kişilik, ilgili valiliğe kuruluş tüzüğünün verilmesiyle kazanıldığı için kuruluşun ilk genel kurulu, ilgili valiliğe kuruluş tüzüğünün verilmesinden itibaren 6 ay içinde yapılır. Kuruluşların şubelerinin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren 6 ay içinde yapılır (STİSK m. 12/1).

b. Olağan Genel Kurul

Kuruluşların olağan genel kurullarının ne zaman toplanacağı kural olarak tüzükleriyle belirlenir ancak olağan genel kurulun en geç 4 yılda bir toplanması zorunludur (STİSK m. 12/2). 4 yıllık süre azami niteliktedir. Tüzükte genel kurulun 4 yıldan daha kısa sürede toplanabileceği kararlaştırılabilir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden 15 gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir (STİSK m. 12/3).

Genel kurula (olağan veya olağanüstü) çağrı yapmakla görevli organ yönetim kuruludur (STİSK m. 12/5). Kuruluş genel kurullarına çağrının toplantı gününden ne kadar süre önce yapılacağı 6356 sayılı Kanun'da düzenlenmemiştir. 6356 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun 6356 sayılı kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır (STİSK m. 80). Türk Medeni Kanunu'nda dernek genel kurullarına çağrının toplantı gününden en az 15 gün önce yapılacağı düzenlenmiştir (TMY m. 77/1). Bu nedenle kuruluşların genel kurul çağrısının toplantı gününden en az 15 gün önce yapılması gerekir.

Kuruluş veya şube yönetim kurulu, genel kurula çağrı yapma görevini yerine getirmezse kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu

üzerine kurula, mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince 1 veya 3 kayyım tayin eder (STİSK m. 12/6).

c. Olağanüstü Genel Kurul

Olağanüstü genel kurul;

- *Yönetim kurulu* veya *denetleme kurulu*nun gerekli gördüğü hâllerde ya da
- *Genel kurul üye veya delegelerinin 1/5*'inin yazılı isteği üzerine

60 gün içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine 6 aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez ancak isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır (STİSK m. 12/4).

Yönetim kurulu, olağan genel kurula 6 aydan fazla süre olması ve denetim kurulu veya üye veya delegelerin 1/5'inin talebi halinde genel kurula çağrı yapmak zorundadır. Yönetim kurulu görevini yerine getirmediği takdirde yukarıda anlatıldığı üzere kurula mahkeme tarafından el çektirilir ve yönetim görevini yerine getirmek üzere 1 veya 3 kayyım atanır (STİSK m. 12/6).

> Kuruluşun olağan genel kuruluna 6 aydan daha az bir süre kalmışsa olağanüstü genel kurula gidilemez.

4. Toplantı ve Karar Yeter Sayıları

Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte bu sayıdan daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir. Genel kurul ilk toplantısında toplantı yeter sayı sağlanamazsa en fazla 15 gün sonra ikinci toplantı yapılır. İkini toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının 1/3'ünden az olamaz (STİSK m. 13/1). Örneğin, A sendikasının delege sayısı 900 ise ve ilk toplantıya en az 451 kişi katılmamışsa en fazla 15 gün sonra ikinci toplantı yapılır. Bu toplantıdaki toplantı yeter sayısı en az 300'tür.

Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez (STİSK m. 13/2).

Genel kurulun karar yeter sayısı, toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının 1/4'ünden az olamaz (STİSK m. 13/3).

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse aşağıdaki hallerde karar yeter sayısı en az üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur (STİSK m. 13/3):

- Tüzük değişikliği,
- Kuruluşun feshi,

- Birleşme veya katılma,
- Üst kuruluşun (konfederasyon) veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma,
- Üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme

5. Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar

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 m. 14/1).

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından *en az 15 gün önce* genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir (STİSK m. 14/2).

Hakim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden 7 gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi 3 gündür (STİSK m. 14/3).

İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına ilgililer tarafından itiraz edilebilir. Yapılacak itirazlar, en geç 2 gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir (STİSK m. 14/4).

Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından 2 üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir (STİSK m. 14/5).

Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir (STİSK m. 14/6). Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır (STİSK m. 14/7).

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur (STİSK m. 14/8).

Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte 3 ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhâl ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir (STİSK m. 14/9).

Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır (STİSK m. 14/10).

Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'da belirtilen esaslara göre ilgili kuruluşça ücret ödenir (STİSK m. 14/11).

Kanun'da, genel kurul dışında yapılan delege seçimlerinin üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılacağı düzenlenmiştir (STİSK m. 16/1). Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra 2 gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler 15 gün içinde yenilenir (STİSK m. 16/2).

6. Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerin Yargısal Denetimi

a. İtiraz

Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren 2 gün içinde itiraz edilebilir. Yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir (STİSK m. 15/1).

b. İptal Davası

Kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla genel kurulun iptali için dava açılabilir. Genel kurulun iptali davası, genel kurul tarihinden itibaren 1 ay içerisinde açılmalıdır. İptal davasını;

1) *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*
2) *Kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri açabilir (STİSK m. 15/2).*

İptal davası basit yargılama usulüne göre 2 ay içerisinde sonuçlandırılır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, başvuruyu 15 gün içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 15/2).

Açılan davanın reddi halinde genel kurul usulüne uygun olarak yapılmış sayılır. Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde ise mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince 1 veya 3 kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler (STİSK m. 15/3).

B. Yönetim Kurulu

Kuruluşların bir diğer zorunlu organı yönetim kurullarıdır (STİSK m. 9/1). Yönetim kurulu kuruluşun yürütme ve temsil organıdır (TMK m. 85).

Kuruluşlarda ilk yönetim kurulu tüzükle belirlenen geçici yönetim kuruludur (STİSK m. 8/k). Geçici yönetim kurulunun görevi, kuruluştan itibaren 6 ay içinde yapılacak ilk genel kurul toplantısında sona erer.

Geçici yönetim kurulundan sonra normal yönetim kurullarını seçmeye yetkili organ genel kuruldur (STİSK m. 14/1). Yönetim kurulundaki üye sayısı kural olarak kuruluş tüzükleriyle belirlenir ancak Kanun'da sendikalar ve konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayılarına asgari ve azami sayı sınırı getirilmiştir. Buna göre, sendikaların yönetim kurullarının asıl üye sayısı 3'ten az 9'dan fazla olamaz. Konfederasyonların yönetim kurullarının asıl üye sayısı ise 5'ten az 22'den fazla olamaz. Şubelerin yönetim kurullarının üye sayısı hem sendikalarda hem konfederasyonlarda 3'ten az 5'ten fazla olamaz. Kuruluşlarda yönetim kuruluna, asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (STİSK m. 9/1).

Yönetim kuruluna seçilebilmek için sendika kurucusunda aranan koşullara sahip olmak zorunludur. Yani yönetim kuruluna seçilecek kişinin fiil ehliyetine sahip olması, fiilen çalışması ve Kanun'da belirtilen suçlardan mahkûm olmaması gerekir. Bu koşullara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK m. 9/3).

Yönetim kuruluna seçilen üyelerin ad ve soyadları ilgili valiliğe bildirilir ve Bakanlıkça ilan edilir (STİSK m. 9/4).

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, yönetim kurulundaki toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (STİSK m. 9/8).

Yönetim kuruluna seçilen üyelerin görevleri kural olarak görev sürelerinin bitmesi, yeniden seçilmemeleri, fiil ehliyetini kaybetmeleri veya ölüm durumunda sona erer. Bunun dışında genel kurul da yönetim kurulunu haklı nedenler varsa görevden alabilir (TMK m. 80/2).

Kanun koyucu bazı durumlarda yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin kendiliğinden sona ereceğini düzenlemiştir. Görevin kendiliğinden sona erme halleri (STİSK m. 9/6,7);

- Milletvekili veya belediye başkanı seçilme
- Kanun'un 6. maddesinde sayılan; 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 mahkûm olmadır.

C. Denetleme Kurulu

Denetleme kurulu da kuruluşların zorunlu organlarındandır (STİSK m. 9/1). Denetleme kurulu, kuruluşların iç denetimini yapmaya yetkilidir.[3]

[3] NARMANLIOĞLU: Toplu İş (2016), s. 157.

Denetleme kurulu üyeleri genel kurul tarafından seçilir (STİSK m. 14/1). Denetleme kurulunun asıl üye sayısı kuruluşlarda 3'ten az 9'dan fazla şubeler de 3'ten az 5'ten fazla olamaz. Kurula asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilir (STİSK m. 9/1).

Denetleme kuruluna seçilecek kişinin fiil ehliyetine sahip olması, fiilen çalışması ve Kanun'da belirtilen suçlardan mahkûm olmaması gerekir. Bu koşullara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK m. 9/3).

Denetleme kuruluna seçilen üyelerin ad ve soyadları ilgili valiliğe bildirilir Bakanlıkça ilan edilir (STİSK m. 9/4).

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, denetleme kurulundaki toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (STİSK m. 9/8).

Denetleme kuruluna seçilen üyelerin görevleri kural olarak görev sürelerinin bitmesi, yeniden seçilmemeleri, fiil ehliyetini kaybetmeleri veya ölüm durumunda sona erer. Bunun dışında genel kurul da denetleme kurulunu haklı nedenler varsa görevden alabilir (TMK m. 80/2).

Aşağıdaki hallerde denetleme kurulu üyelerinin görevleri kendiliğinden sona erer (STİSK m. 9/6,7);

- Milletvekili veya belediye başkanı seçilme
- Kanun'un 6. maddesinde sayılan; 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 mahkûm olma

D. Disiplin Kurulu

Kuruluşların son zorunlu organı disiplin kuruludur (STİSK m. 9/1). Disiplin kurulu, kuruluşların tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeleri hakkında soruşturma yapmaya ve üyelikten çıkarma dışında tüzükte gösterilen disiplin cezalarını vermeye yetkili makamdır.[4]

Disiplin kurulu üyeleri de genel kurul tarafından seçilir (STİSK m. 14/1). Disiplin kurulunun asıl üye sayısı kuruluşlarda 3'ten az 9'dan fazla şubeler de 3'ten az 5'ten fazla olamaz. Kurula asıl üye sayısı kadar yedek üye de seçilir (STİSK m. 9/1).

Disiplin kuruluna seçilecek kişinin fiil ehliyetine sahip olması, fiilen çalışması ve Kanun'da belirtilen suçlardan mahkûm olmaması gerekir. Bu koşullara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (STİSK m. 9/3).

Disiplin kuruluna seçilen üyelerin ad ve soyadları ilgili valiliğe bildirilir Bakanlıkça ilan edilir (STİSK m. 9/4).

---

[4] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş, (2018), s. 300.

Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, disiplin kurulundaki toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (STİSK m. 9/8).

Disiplin kuruluna seçilen üyelerin görevleri kural olarak görev sürelerinin bitmesi, yeniden seçilmemeleri, fiil ehliyetini kaybetmeleri veya ölüm durumunda sona erer. Bunun dışında genel kurul da disiplin kurulunu haklı nedenler varsa görevden alabilir (TMK m. 80/2).

Aşağıdaki hallerde disiplin kurulu üyelerinin görevleri kendiliğinden sona erer (STİSK m. 9/6,7);

- Milletvekili veya belediye başkanı seçilme
- Kanun'un 6. maddesinde sayılan; 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 mahkûm olma

İkinci Kesim ÜYELİK

I. SENDİKA ÜYELİĞİ

A. Koşulları

1. İşçi veya İşveren Sıfatına Sahip Olmak

Sendika üyeliği için ilk koşul; işçi sendikası açısından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sıfatına sahip olmak (STİSK m. 17/1); işveren sendikası açısından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren sıfatına sahip olmaktır (STİSK m. 17/2). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, işçi kavramına iş sözleşmesiyle çalışanlarla birlikte iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de dahil oluğu daha önce belirtilmişti. İşletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ise bu Kanun açısından işveren sayıldıkları için işveren sendikalarına üye olabilirler.

2. 15 Yaşını Doldurmuş Olmak

İşçi sendikasına üye olabilmek için işçinin 15 yaşını doldurmuş olması zorunludur. İşveren sendikası açısından ise Kanun'da herhangi bir yaş sınırı getirilmemiştir. İşveren sendikası üyesi olabilmek için kural olarak işverenin fiil ehliyetine sahip olması aranırken sınırlı ehliyetsizlerin de yasal temsilcilerinin izinleriyle sendika üyesi olabilecekleri kabul edilmektedir.[5]

3. Sendikanın Kurulu Bulunduğu İşkolunda Çalışıyor Olmak

Sendikaların ülkemizde işkolu esasına göre kurulabildikleri daha önce anlatılmıştı. Sendika üyeliği açısından da işçi veya işverenler, çalıştıkları veya faaliyette bulundukları işkolunda kurulmuş sendikalara üye olabilirler. Örneğin, özel bir hastanede hemşire olarak çalışan kişi sağlık hizmetleri işkolunda kurulan ve faaliyette bulunan bir sendikaya üye olabilir.

Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler (STİSK m. 17/4). Örneğin, dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda faaliyet gösteren bir fabrikada yardımcı iş niteliğinde servis taşımacılığı işinde çalışan şoför, dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda faaliyet gösteren sendikaya üye olabilir.

İşyerinde hukuka uygun asıl - alt işveren ilişkisiyle çalışan alt işveren işçileri veya geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler kendi işverenlerinin dahil olduğu işkolundaki bir sendikaya üye olabilirler.[6]

---

[5] SÜMER: İş (2019), s. 211.

[6] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 94.

İşçi veya işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olması yasaktır. Kural bu olmakla birlikte istisnai olarak aynı işkolunda ve aynı zamanda *farklı işverenlere ait işyerlerinde* çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir (STİSK m. 17/3). Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle aynı işkolunda faaliyet gösteren farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan bir işçi birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin usulüne aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikleri geçersiz sayılır (STİSK m. 17/3).



Birden çok sendikaya üye olma yasağı, aynı işkolunda aynı zamanda faaliyette bulunma durumunda söz konusu olur. İşçi veya işveren farklı işkollarında çalışıyor veya faaliyette bulunuyorsa bu durumda birden çok sendikaya üye olma yasağı söz konusu olmaz.

Yukarıdaki koşulların dışında eşitlik ilkesine aykırı olmamak ve ayrımcılık yapılmamak koşuluyla sendika tüzüğünde de üyelik için bazı şartlar aranabilir. Örneğin, tüzüğe, üye olacakların yüz kızartıcı suçlardan mahkûm olmaması koşulu konulabilir.[7]

B. Üyeliğin Kazanılması

1. Başvuru

Sendikaya üyelik için Kanun'da elektronik başvuru usulü düzenlenmiştir. Buna göre, sendikaya üye olmak isteyen işçi veya işveren, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunmalıdır (STİSK m. 17/5).

2. Başvurunun Kabulü

Sendika üyeliği, e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması üzerine sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır (STİSK m. 17/5).

Sendika üyeliğinin kazanılması için kural olarak sendika tüzüğünde belirlenen organın üyelik talebini kabul etmesi gerekir. Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde sonuçlandırılır. Başvuru yetkili organ tarafından 30 gün içinde kabul edilirse üyelik kazanılır. Yetkili organ 30 gün içinde başvuruyu reddetmezse de üyelik talebi kabul edilmiş sayılır (zımni kabul) (STİSK m. 17/5).

Yetkili organ başvuruyu ancak haklı bir neden göstererek reddedebilir (STİSK m. 17/5). Haklı nedenlerin ne olduğu Kanun'da belirtilmemiştir. Tüzükte haklı nedenlerin ne olduğu düzenlenebileceği gibi somut duruma göre de nedenin haklı olup olmadığı belirlenebilir. Örneğin, sendikanın kurulu olduğu işkolunda faaliyette bulunmayan kişinin yaptığı üyelik başvurusunun reddedilmesi haklı nedene dayanır.[8]

Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren 30 gün içinde dava açabilir. Açılan davada mahkemenin

[7] SÜMER: İş (2019), s. 212.

[8] NARMANLIOĞLU, Toplu İş (2016), s. 190.

vereceği karar kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır (STİSK m. 17/5).



Üyelik başvurusunun reddine yönelik açılan davada reddin usulsüz olduğuna karar verilirse üyelik, üyelik başvurusunda bulunulan veya mahkemenin karar tarihinde değil; sendika tarafından ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.

C. Üyelikten Doğan Hak ve Borçlar

1. Faaliyetlere ve Yönetime Katılma Hakkı

Üyeler, sendika genel kurullarına katılma, genel kurulda oy kullanma (delege seçimi öngörülmemişse), sendika organlarına seçilme ve sendika kararlarına karşı dava açma haklarına sahiptirler.

2. Eşit Davranılmasını İsteme Hakkı

Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekle yükümlüdür (STİSK m. 26/3). Bu nedenle üyelerin kuruluşlardan kendilerine eşit davranılmasını isteme hakları bulunmaktadır.

3. Aidat Ödeme Borcu

Sendikaların gelirleri arasında en önemlisi aidat geliridir. Üyeler, sendikalara üyelik aidatı ödemekle yükümlüdürler. İşyerindeki yetkili sendikaya üye olmayan işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmak amacıyla yetkili sendikaya ödediği dayanışma aidatı ileride toplu iş sözleşmesi bölümünde anlatılacaktır.

Üyelik aidatının miktarı kuruluşların *genel kurulu* tarafından belirlenir. Genel kurulda aidat miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre belirlenir (STİSK m. 18/1).

Aidatlar kural olarak üyeler tarafından doğrudan üye olunan sendikaya ödenir ancak işyerinde yetkili bir işçi sendikası varsa bu durumda üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (STİSK m. 18/2). Yetkili işçi sendikasının başvurusu üzerine kesilen aidat 1 ay içinde sendikaya ödenmek zorundadır. Bu durumda aidatın ödenmesi işçinin onayına bağlı değildir. Başvuru üzerine aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen 1 ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim koşulu aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (STİSK m. 18/3).

Üye aidatının tahsiline ilişkin usul ve esaslar Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.



Aylıktan kesme yöntemiyle aidat ödemesi yalnızca işyerinde yetkili sendika varsa söz konusu olur. Yetkili olmayan sendikaya işçinin ücretinden kesinti yapılarak ödeme yapılamaz.

4. Sendika Düzenine Uyma Borcu

Üyeler, sendika tüzüğüne uygun davranmak, sendika kararlarını yerine getirmek ve sendikanın usulüne uygun olarak yaptığı anlaşmalara uymakla yükümlüdür.[9] Sendika düzenine uymama durumunda işçiye, tüzükte veya Kanun'da belirlenen esaslara göre yaptırımlar uygulanabilir.

D. Üyeliğin Sona Ermesi ve Askıya Alınması

1. Kendiliğinden Sona Erme

Üyeliğin kendiliğinden sona erdiği haller Kanun'un 19. maddesinde ve Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinde düzenlenmiştir:

- İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (STİSK m. 19/7).
- İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve konfederasyonlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer ancak tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer (STİSK m. 19/5).
- 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 (STİSK m. 19/6).
- 1 yıldan fazla süreyle işsiz kalan işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (STİSK m. 19/9; SÜHY m. 12/2).

Yukarıdaki durumlar dışında, kuruluşun tüzel kişiliğinin sona ermesi, üyelik koşullarının ortadan kalkması (ölüm, işçi veya işveren sıfatı kaybı gibi) gibi durumlar da üyeliğinin kendiliğinden sona ermesine neden olur.[10]

İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak ve işçi sendikası üyesinin 1 yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliği sona erdirmez (STİSK m. 8,9).

2. Çekilmeyle (İstifayla) Sona Erme

İşçi veya işverenler üyesi oldukları sendikalarda üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamazlar (STİSK m. 19/1).

Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ve sendikaya ulaşır (STİSK m. 19/2).

---

[9] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş. (2018), s. 317.

[10] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş. (2019), s. 868.

Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin 1 aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır (STİSK m. 19/3). Örneğin, 01.07.2020 tarihinde üyesi bulunduğu sendikadan e-Devlet kapısı üzerinden çekilen çalışanın sendika üyeliği 01.08.2020 tarihinde sona ermiş sayılır. 1 aylık süre içinde çalışan farklı bir sendikaya üye olsa bile yeni sendikaya üye olma tarihi 01.08.2020 olarak kabul edilir.

3. Üyelikten Çıkarılma

Üyelikten çıkarılma şartları kural olarak sendika tüzüğünde gösterilir (STİSK m. 8/1-d). Tüzükte çıkarılma nedenleri gösterilmişse üye ancak gösterilen nedenlere dayanılarak üyelikten çıkarılabilir (TMK m. 67/2). Tüzükte çıkarılma nedenleri gösterilmemişse üye ancak haklı bir neden varsa üyelikten çıkarılabilir (TMK m. 67/3).

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararını vermeye yetkili organ genel kuruldur. Genel kurulca verilen çıkarılma kararı e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir (STİSK m. 19/4).

Çıkarılma kararına karşı üye, çıkarma kararının tüzükte gösterilen nedene dayanmadığı, tüzükte neden gösterilmemişse haklı olmadığı iddiasıyla kararın tebliğinden itibaren 30 gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme itiraz hakkında 2 ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (STİSK m. 19/4).

4. Üyeliğin Askıda Olduğu Durum

Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır (STİSK m. 19/10). Üyeliğin askıda olduğu durumda, üyenin sendikaya aidat ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.[11]

II. KONFEDERASYON ÜYELİĞİ

Sendikalar konfederasyonlara üye olabilirler. İşçi veya işverenlerin doğrudan konfederasyonlara üye olması gibi bir usul söz konusu değildir. Sendikaların konfederasyonlara üye olabilmesi için genel kurullarında karar alınması zorunludur (STİSK m. 20/1). Bu karar üye veya delege tamsayısı salt çoğunluğuyla alınır (STİSK m. 13/3).

Konfederasyon üyeliği, konfederasyonun tüzükte belirlenen yetkili organının kabulüyle kazanılır (STİSK m. 20/1).

Aynı zamanda birden fazla konfederasyona üye olunamaz aksi halde sonraki üyelikler geçersizdir (STİSK m. 20/1).

Konfederasyon üyeliğinden çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, konfederasyona bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır(STİSK m. 20/2).

Konfederasyon üyeliğinden çıkarılma da konfederasyon genel kurulu kararıyla olur (STİSK m. 20/3).

---

[11] SÜMER: İş (2019), s. 216.

Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, konfederasyon tarafından 1 ay içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirilir (STİSK m. 20/4).

III. ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK

Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir, üyelikten çekilebilir, iş birliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir (STİSK m. 21/1).

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları da Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı'nın izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve konfederasyonlara üye olabilir (STİSK m. 21/2).

Uluslararası kuruluşlara usulüne aykırı olarak üye olunması veya uluslararası kuruluşların usulüne uygun olmayarak Türkiye'de temsilcilik açmaları veya konfederasyonlara üye olmaları halinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açılabilir (STİSK m. 21/3).

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları herhangi bir makamdan izin alınmaksızın Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilir (STİSK m. 21/4).

Üçüncü Kesim SENDİKAL GÜVENCELER

I. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

Anayasa'ya göre, çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve konfederasyonlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (AY m. 51/1).

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 koşuluna bağlı tutulamaz (STİSK m. 25/1).

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, *çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından* herhangi bir ayrım yapamaz ancak *ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında* toplu iş sözleşmesi hükümleri ile farklılık yaratılabilir (STİSK m. 25/2). Örneğin, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere toplu iş sözleşmesiyle fazladan ikramiye verilmesi kararlaştırılabilir.

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 m. 25/3).

İşverenin yukarıdaki durumlara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin sendikal tazminat talep etme hakkı vardır (STİSK m. 25/4). Sendikal tazminatla ilgili bilgilere *"İş Sözleşmesinin Sona Ermesi"* başlığı altındaki *"İş Güvencesine Sahip Olmayan İşçilerin İşe İade Davası Açamamasının İstisnası: Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi"* bölümünde yer verildiğinden bu bölümde tekrarlanmayacaktır.

II. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİ

İşçi kuruluşu yöneticisi, kuruluşun veya şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder (STİSK m. 2/1-i). Yöneticiler, profesyonel ve amatör olmak üzere ikiye ayrılır. Profesyonel yönetici, işyerine çalışmaya devam etmeyip yalnızca kuruluşların yönetim kurulunda görev alan kişileri ifade eder. Amatör yönetici ise kuruluşların yönetim kurulunda görev yapmakla birlikte işyerinde de çalışmaya devam eden kişileri ifade eder.[12] İşçi kuruluşunda profesyonel yönetici olanlara yönelik Kanun'da aşağıda belirtilen güvenceler düzenlenmiştir.

---

[12] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 159.

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (STİSK m. 23/1).

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; *sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek* veya *kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi* hâlinde, sona erme tarihinden itibaren 1 ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren 1 ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır (STİSK m. 23/2).

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvurusu halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan diğer hakları saklıdır (STİSK m. 23/3).

İşçi kuruluşunda amatör yönetici olanlara ilişkin de Kanun'da güvenceler düzenlenmiştir. Amatör yöneticiler aşağıda anlatılacağı üzere sendika temsilcilerinin güvencesine tabidirler (STİSK m. 24/5).

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ GÜVENCESİ

A. Temsilcilerin Atanması

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerindeki işçi sayısına göre işyerinden çalışan üyeler arasından sendika temsilcisi atama yetkisine sahip olur.

İş yerinde çalışan işçi sayısı;

- 0 - 50 arasındaysa en çok 1
- 51 - 100 arasındaysa en çok 2
- 101 - 500 arasındaysa en çok 3
- 501 - 1000 arasındaysa en çok 4
- 1001 - 2000 arasındaysa en çok 6
- 2000'den fazlaysa en çok 8

iş yeri sendika temsilcisi atanabilir (STİSK m. 27/1).

Temsilci atayan sendika 15 gün içinde temsilcilerin kimliklerini işverene bildirir. Temsilci sayısı 1'den fazlaysa bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder (STİSK m. 27/1).

Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır (STİSK m. 27/2).

B. Temsilcilerin Görevleri

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisinin görevleri Kanun'da düzenlenmiştir. Bu görevler (STİSK m. 27/3):

- İşyeri ile sınırlı olmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlemek,
- İşçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak,
- İşçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve
- İş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmaktır.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır (STİSK m. 27/4).

C. Temsilcilik Güvencesi

İşyeri sendika temsilcilerinin sözleşmeleri işveren tarafından ancak haklı bir neden varsa feshedilebilir. İşveren bu durumda haklı nedenin ne olduğunu yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir (STİSK m. 24/1).

Feshin haksız olduğu iddiasıyla açılan dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir (STİSK m. 24/2).

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren temsilci 6 iş günü içinde işe alınması için işverene başvurabilir. Bu durumda temsilci, 6 iş günü içinde işe başlatılmazsa iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek temsilciye ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır (STİSK m. 24/3).

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz aksi halde değişiklik geçersiz sayılır (STİSK m. 24/4).

Temsilcilik güvencesine ilişkin yukarıdaki hükümler, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler (amatör yönetici) hakkında da uygulanır (STİSK m. 24/5).

Dördüncü Kesim KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ VE MALVARLIKLARI

I. KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ

A. Genel Olarak

Kuruluşlar, çalışanların veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulurlar (AY m. 51). Bu amacı gerçekleştirmek için de çeşitli faaliyetler de bulunurlar. Kuruluşlar kural olarak tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur (STİSK m. 26/1).

Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekle yükümlüdürler (STİSK m. 26/3).

Kuruluş üyeleri, kuruluş faaliyetleriyle sağlanan hak ve çıkarlardan doğrudan yararlanırken kuruluş üyesi olmayanların hak ve çıkarlardan yararlanması Kanun'un 7 ile 12. bölümleri arasında yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla (dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmaya ilişkin hükümler) kuruluşun yazılı onayına bağlıdır (STİSK m. 26/4). İleride anlatılacağı üzere, yetkili sendikaya üye olmayıp toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler sendikanın onayına bağlı olmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanır. Bunun dışında sendika üyesi olmayan işçilerin sendika faaliyetlerinden faydalanması ancak ilgili sendikanın yazılı onayıyla mümkün olur.[13]

B. Serbest Faaliyetler

Kuruluşlar amaçlarını gerçekleştirebilmek için tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunabilirler (STİSK m. 26/1). Kuruluşların serbest faaliyetlerinden bazıları şunlardır:

- *Toplu İş Sözleşmesi Yapmak*

Toplu iş sözleşmesi yapmak sendikaların en önemli faaliyetlerinden biridir. Toplu iş sözleşmesiyle sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını etkin olarak kullanmasına, korumasına ve geliştirmesine katkıda bulunurlar. Toplu iş sözleşmesine ilişkin bilgiler ileride "Toplu İş Sözleşmesi" başlığı altında ayrıntılı olarak verilecektir.

- *Üyelerini Davalarda Temsil Etmek*

Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve

[13] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 191.

çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez (STİSK m. 26/2).

- *Üyelerine Eğitim Amaçlı Destekte Bulunmak*

Kuruluşlar, kural olarak elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz ancak üyelere eğitim amaçlı yapılan yardım bu kurala tabi değildir. Kuruluşlar, eğitim amaçlı olarak üyelerine yardımda bulunabilirler (STİSK m. 26/9).

- *Üyelerine Grev ve Lokavtta Destek Amaçlı Yardımda Bulunmak*

Elde edilen gelirin üyeler arasında dağıtılamayacağı kuralının bir diğer istisnası grev veya lokavt durumunda yapılan yardımlardır. Sendikalar grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine destek amaçlı yardımda bulunabilirler (STİSK m. 26/9).

- *Sanayi ve Ticaret Kuruluşlarına Yardımda Bulunmak*

Kuruluşlar kural olarak ticaretle uğraşamaz ancak bu kuralın bir istisnası bulunmaktadır. Kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir (STİSK m. 26/8).

İşçilerin Sigorta Primlerinin Ödenmesi Amacıyla Fon Oluşturmak

İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun %35'ini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir (STİSK m. 26/10).

Yukarıdaki amaç için fon oluşturma yalnızca işveren sendikaları için söz konusudur. İşçi sendikaları bu amaçla fon oluşturamazlar.[14]

İşveren sendikalarının, işçi sigorta primlerinin ödemelerinde kullanılmak üzere fon oluşturulmasına yapacakları yardımın oranı, Kanun'da nakit mevcudun %25'i olarak düzenlenmişken 25/03/2020 tarihinde 7226 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle bu oran %35'e çıkarılmıştır.

- *Doğal Afet Yardımı Yapmak*

Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun %10'unu aşmamak kaydıyla; yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdî yardımda bulunabilir (STİSK m. 28/7-a).

- *Belirli Kişilere Yardımda Bulunmak*

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 28. maddesinde kuruluşların, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun %10'unu aşmamak kaydıyla;

[14] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 193.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile koordinasyon hâlinde, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun mülga 64. maddesi ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 47/8. maddesinde sayılanlar ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılanması Hakkında Kanun'un ek 1. maddesi hükümlerine göre nakdi tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara ayni ve nakdî yardımda bulunabileceği düzenlenmiştir (STİSK m. 28/7-b).

- *Kadın İstihdamını Destekleyici Faaliyetler İçin Bakanlığa Yardımda Bulunmak*

Kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun %10'unu aşmamak kaydıyla; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıyla yapılacak işbirliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması koşuluyla Bakanlığa ayni ve nakdî yardımda bulunabilir (STİSK m. 28/7-c).

C. Yasak Faaliyetler

Kuruluşlara yasak olan faaliyetlerden bazıları şunlardır:

- *Amaç Dışında Faaliyette Bulunmak*

Kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51). Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz. (STİSK m. 26/5).

Siyasi Partilerle İlişkide Bulunmak

Kuruluşlar bağımsızlık unsuru gereği siyasi partilerle ilişki içerisinde olamaz. Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz (STİSK m. 26/7) ve siyasi partilerden yardım ya da bağış alamazlar (STİSK m. 28/2).

- *Ticaret Yapmak ve Üyelerine Kar Payı Dağıtmak*

Yukarıda anlatıldığı üzere kuruluşların bazı istisnalar dışında ticaretle uğraşması, elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtması yasaktır (STİSK m. 26/8).

- *İşçi ve İşveren Kuruluşlarının Birbirlerinin Faaliyetlerine Müdahalede Bulunması*

İşçiler ve işçi kuruluşları birbirlerinin yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunması yasaklanmıştır. İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz (STİSK m. 26/6).

SENDİKALARIN FAALİYETLERİ	
YASAK FAALİYETLER	SERBEST FAALİYETLER
• Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetler (AY m. 31)	• Toplu iş sözleşmesi yapmak (STİSK m. 2/1-h)
• Siyasi faaliyetler (STİSK m. 26/7)	• Üyelerini davalarda temsil etmek (STİSK m. 26/1)
• Ticaret yapma ve üyelerine kar dağıtma (STİSK m. 26/8)	• Üyelerine eğitim amaçlı yardımda bulunmak (STİSK m. 26/9)
• Tüzükte belirtilen amaç dışındaki faaliyetler (STİSK m. 26/5)	• Grev ve lokavtta üyelerine destek amaçlı yardım yapmak (STİSK m. 26/9)
	• Genel kurul kararıyla nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunmak (STİSK m. 26/8)
	• Doğal afet yardımı yapmak
Faaliyet konuları bunlarla sınırlı değildir. Tabloda sınavda gelebilecek önemli yerler gösterilmiştir.	

II. KURULUŞLARIN MALVARLIKLARI

Kuruluşların gelirleri (STİSK m. 28/1);

- Üyelik ve dayanışma aidatları,
- Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- Bağışlar ve
- Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardır.

Kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (STİSK m. 28/2).

İşçi kuruluşları, işverenler ve STİSK ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (STİSK m. 28/3).

Kuruluşların yurt dışındaki kişi, kurum veya kuruluşlardan yardım ve bağış alması yasak değildir. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir ancak işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işve-

ren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur (STİSK m. 28/3).

Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurması üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır (STİSK m. 28/4).

Kuruluşlar zorunlu giderleri dışında tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı ise genel kurullarınca belirlenir (STİSK m. 28/5).

Kuruluşlar, gelirlerini yalnızca Kanun'da ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri için kullanabilir veya bağışlayabilirler (STİSK m. 28/6).

Beşinci Kesim KURULUŞLARIN DENETİMİ VE SONA ERMESİ

I. KURULUŞLARIN DENETİMİ VE DEFTER TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Denetim

Sendika ve konfederasyonların denetimi iç denetim ve dış denetim olmak üzere ikiye ayrılır. İç denetim, idari ve mali konularda Kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre kuruluşun denetleme kurulu tarafından yapılır. Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir (STİSK m. 29/1).

Kuruluşların dış denetimi ise 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'na göre denetim yetkisine sahip *yeminli mali müşavirlerce* yapılır. Dış denetim, kuruluşun gelir ve giderlerine ilişkin mali konularda yapılır. Yeminli mali müşavirlerce denetim yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (STİSK m. 29/2).

Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhâl yayınlar (STİSK m. 29/3).

Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, *kendileri*, *eşleri* ve *velayetleri altında bulunan çocuklarına* ait mal bildirimlerini 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır (STİSK m. 29/4).

İç ve dış denetim esasları, Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

B. Defter Tutma Yükümlülüğü

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 30. maddesinde, kuruluşların bazı defter ve kayıtları tutmalarının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadır (STİSK m. 30/1):

- Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri,
- Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri,
- Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,
- Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir,
- Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler.

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'na göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir (STİSK m. 30/2).

Kuruluşların tutmak zorunda oldukları dosya, üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri, defter ve kayıtlar ile bunların tutulmasındaki usul ve esaslar Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

II. KURULUŞLARIN FAALİYETLERİNİN DURDURULMASI VEYA SONA ERMESİ

A. Kuruluşların Faaliyetlerinin Durdurulması veya Kapatılması Nedenleri

1. Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyetlerde Bulunmak

Kuruluşun, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması kapatılma nedenidir. Bu durumda kuruluş merkezinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısı, kuruluşun kapatılması için mahkemeye talepte bulunur (STİSK m. 31/1). Aykırı davranışın bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirilmesi halinde mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar vermez. Bu durumda yalnızca yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir (STİSK m. 31/1).

Kuruluşun kapatılması için açılan davada mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen kuruluşun faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir (STİSK m. 31/2).

2. Tüzük ve Belgelerdeki Eksiklik ve Kanuna Aykırılık

Sendika ve konfederasyon kurucularının, tüzük ve gerekli belgeleri *kuruluşun merkezinin bulunduğu ilin valiliğine* vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Valiliğe verilecek dilekçede, sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; konfederasyonlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararlarının dilekçeye eklenmesi gerekir (STİSK m. 7/1).

Valiliğe verilen tüzüğün veya ilgili belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin 1 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 3 iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmayan bir süre verir (STİSK m. 7/3).

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 (STİSK m. 7/4).

Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de yukarıdaki usule göre faaliyetin durdurulması veya kuruluşun kapatılmasına karar verilebilir (STİSK m. 7/5).



Kuruluşun tüzüğündeki eksiklik veya kanuna aykırılık nedeniyle kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına veya kapatılmasına karar verme yetkisi mahkemededir. Valiliğin veya bakanlığın, kuruluşun faaliyetini durdurma veya kuruluşu kapatma yetkisi bulunmamaktadır. Kuruluşun tüzüğünde eksiklik veya kanuna aykırılık bulunsa bile mahkeme, süre vermeden (en fazla 60 gün) kuruluşun kapatılmasına karar veremez.

B. Kuruluşun Kendiliğinden Sona Ermesi

Kuruluşların kendiliğinden sona ermesine ilişkin Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nda bir hüküm bulunmadığından bu duruma Türk Medeni Kanunu hükümleri uygulanır. Kuruluşlar aşağıdaki hallerde kendiliğinden sona erer (TMK m. 87):

- Amacın gerçekleşmesi,
- Amacın gerçekleşmesinin olanaksız hâle gelmesi,
- İlk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması,
- Borç ödemede acze düşmüş olması,
- Tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hâle gelmesi ve
- Olağan genel kurul toplantısının 2 defa üst üste yapılamaması.

C. Kuruluşun Feshi

Kuruluşlar genel kurul kararıyla feshedilerek sona erebilir. Genel kurul, kuruluşun feshine, üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğunun oyuyla karar verebilir (STİSK m. 13/3).

D. Faaliyetin Durdurulmasının Sonuçları

Kuruluşların faaliyetlerinin durdurulması halinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 7. ve 12. bölümleri arasında belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder (SİTSK m. 76). Örneğin, faaliyeti durdurulan sendika, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapamaz, grev veya lokavta karar veremez ancak faaliyetin durdurulması kararı ortadan kalkarsa bu işlem veya uygulamalara devam edebilir. Kuruluşların faaliyetlerinin durdurulması tüzel kişiliklerini sona erdirmez.

Kuruluşların faaliyetlerinin durdurulmasının bir diğer sonucu, kuruluşa mahkeme tarafından kayyım atanmasıdır. Faaliyetin durdurulması halinde, kuruluşların mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince 1 veya 3 kayyım tarafından sağlanır (STİSK m. 31/3).

Faaliyetin durdurulmasının son sonucu, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçilerin dayanışma aidatı ödeme borcunun ortadan kalkmasıdır. Faaliyeti durdurulan sendikaya dayanışma aidatı ödenmez (STİSK m. 39/6).

E. Sona Ermenin Sonuçları

1. Tüzel Kişiliğin Sona Ermesi

Kuruluşun sona ermesinin doğal sonucu tüzel kişiliğinin de sona ermesidir.

2. Malvarlığının Devri veya Tasfiyesi

Kuruluşların sona ermesinin bir diğer sonucu malvarlığının tasfiyesidir. Malvarlığının tasfiyesine ilişkin olarak düzenlenen hükümler emredici nitelikte olduğundan kuruluşların malvarlıkları aşağıda belirtilenler dışında başka bir kurum veya kişiye bırakılamaz.[15]

- *Sendikaların malvarlığının devri veya tasfiyesi:*

Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre kurulmuş aynı nitelikteki bir sendikaya ya da üyesi bulunduğu konfederasyona; konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona bırakılabilir (STİSK m. 32/1).

- *Konfederasyonların malvarlığının devri veya tasfiyesi:*

Konfederasyonun sona ermesi hâlinde, tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla mal varlığı, üyesi bulunan sendikalara bırakılabilir (STİSK m. 32/1).

Sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir (STİSK m. 32/1).

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; genel 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 m. 32/2).

---

[15] SÜMER: İş (2019), s. 238.

3 Üçüncü Bölüm TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Birinci Kesim GENEL BİLGİLER

I. TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Anayasa'da işçi ve işverenlere, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı verilmiştir (AY m. 53/1).

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder (STİSK m. 2/1-h). Toplu iş sözleşmesi işçi ve işveren ilişkilerini bireysel düzeyde değil toplu düzeyde düzenleyen bir sözleşmedir.[1]

Toplu iş sözleşmeleri aşağıda anlatılacağı üzere normatif (düzenleyici) ve borçlar hukukuna ilişkin bölüm olmak üzere iki bölümden oluşur. Toplu iş sözleşmesinin isteğe bağlı oluşturulan borçlar hukukuna ilişkin bölümünün tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenlemesi nedeniyle özel hukuk sözleşmesi olduğu söylenebilir. Bununla birlikte sözleşmenin emredici nitelikteki normatif bölümü bu sözleşmeyi klasik anlamda özel hukuk sözleşmesinden ayırır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi, kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olarak kabul edilir.[2]

II. İÇERİĞİ

Toplu iş sözleşmesi normatif (düzenleyici) ve borçlar hukukuna ilişkin bölüm olmak üzere iki bölümden oluşur.

---

1 SÜMER: İş (2019), s. 240.

2 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş, (2019), s. 919.

A. Normatif Bölüm

Normatif bölüm, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerin yer aldığı bölümdür. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmelerinde normatif bölümün olması zorunludur (STİSK m. 33/1).

B. Borçlar Hukukuna İlişkin Bölüm

Toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin bölümünde tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollar düzenlenir. Örneğin, işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetlerine, temsilci odalarına, ilan tahtalarına ilişkin hükümler borçlar hukukuna ilişkin hükümlerdir.[3]

Toplu iş sözleşmelerinde tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolların (borçlar hukukuna ilişkin bölümün) düzenlenmesi isteğe bağlıdır (STİSK m. 33/2). Taraflar toplu iş sözleşmesinde bu bölümü düzenlemek zorunda değildir. Yani toplu iş sözleşmelerinde normatif hükümlerin (iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler) yer alması zorunluyken borçlar hukukuna ilişkin hükümlerin (tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler) yer alması zorunlu değildir.

III. DÜZEYİ

Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir (STİSK m. 34/1). Toplu iş sözleşmesinin birden çok işyerini kapsaması ancak bu işyerleri aynı işkolunda faaliyet gösteriyorsa mümkün olabilir. Aynı iş kolunda faaliyet göstermeyen işyerleri aynı işverene ait olsa bile bu işyerlerini kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılamaz.[4]

IV. TÜRLERİ

A. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

Bir toplu iş sözleşmesi kural olarak aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir (STİSK m. 34/1). Toplu iş sözleşmesinin yalnızca bir işyerine uygulanacak şekilde yapılması durumunda işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu olur.

B. Grup Toplu İş Sözleşmesi

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 yapılan toplu iş sözleşmesidir (STİSK m. 2/1-ç; 34/3).

İleride anlatılacağı üzere toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, tek bir işveren olabileceği gibi işveren sendikası da olabilir. Grup toplu iş sözleşmesinde ise işveren tarafı

---

3 DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN: İş, (2019), s. 291.

4 EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 220.

yalnızca işveren sendikası olabilir. Tek bir işveren sözleşmenin niteliği gereği bu sözleşmenin tarafı olamaz.

Grup toplu iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla yapılabilir. Grup toplu iş sözleşmesi imzalanması için gerekli şartlar oluşsa bile taraflar grup toplu iş sözleşmesi imzalamak zorunda değildir. Bu durumda her işyeri için ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

Grup toplu iş sözleşmesinde işçi sendikasının yetkisi, kapsama girecek işyerlerinin bütünü dikkate alınarak değil, her bir işyerinde ve varsa işletmede ayrı ayrı gerekli çoğunluğa sahip olup olmadığına göre belirlenir.[5]

C. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmesi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir (STSK m. 2/1-d).

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir (STİSK m. 34/2). Kanunun emredici düzenlemesi gereği bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi (işyeri toplu iş sözleşmesi) yapılamaz.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlık varsa bu uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede 15 gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 15 gün içinde kesin olarak karar verir (STİSK m. 34/4).

İşyeri toplu iş sözleşmesini, işletme ve grup toplu iş sözleşmesinden ayıran nokta, toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyeri sayısıdır. Toplu iş sözleşmesi tek işyeri için yapılıyorsa bu sözleşme işyeri toplu iş sözleşmesidir. Birden çok işyeri için toplu iş sözleşmesinin yapılması durumunda ise sözleşmenin grup toplu iş sözleşmesi veya işletme toplu iş sözleşmesi olup olmadığı işveren sayısına göre belirlenir. İşyerleri tek gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna aitse işletme toplu iş sözleşmesi, birden çok işverene aitse grup toplu iş sözleşmesi söz konusudur.

D. Çerçeve Sözleşme

Çerçeve sözleşmeler esasında bir toplu iş sözleşmesi kabul edilmemekle birlikte[6] bu başlıkta ele alınmıştır.

Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder /STİSK m. 2/1-b).

---

5 Öner EYRENCİ: "6356 sayılı Kanun'da Toplu İş Sözleşmesi Türleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt 15, Özel sayı, 2014, s. 119.

6 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş, (2019), s. 919.

Çerçeve sözleşmede taraflar Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikasıdır. Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen konfederasyona üye olmayan sendikalar ve sendika üyesi olmayan işverenler bu sözleşmenin tarafı olamazlar. Bu sözleşmenin yapılabilmesi için işçi sendikasının yetkili olması zorunlu değildir.

Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir (STİSK m. 33/3).

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az 1, en çok 3 yıl için yapılır (STİSK m. 33/4).

Çerçeve sözleşmeler de toplu iş sözleşmeleri gibi Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (STİSK m. 33/5).

İkinci Kesim TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI

Toplu iş sözleşmesinde taraflar, işçi ve işveren açısından farklılık teşkil etmektedir. Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafında *işçi sendikası* bulunmaktadır. İşçi sendikası dışında bireysel olarak işçiler ve işçi konfederasyonları toplu iş sözleşmesi yapmak açısından taraf ehliyetine sahip değildir.

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafında ise *işveren* veya *işveren sendikası* bulunmaktadır. İşveren konfederasyonların da toplu iş sözleşmesi yapmak açısından taraf ehliyeti yoktur.

İşverenler tek başına toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilirken işçiler tek başlarına sözleşmenin tarafı olamazlar. Ayrıca hem işçi hem de işveren sendikaları toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilirken konfederasyonlar sözleşmenin tarafı olamazlar.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

A. İşveren Tarafının Sözleşme Yapma Yetkisi

Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (STİSK m. 41/4).

B. İşçi Sendikasının Sözleşme Yapma Yetkisi

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması için 2 koşul aranmaktadır (STİSK m. 41/1):

1) *İşçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'inin ilgili sendikanın üyesi olması (ülke barajı)*

2) *İşyeri ve grup toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin %50'den fazlasının; işletme toplu iş sözleşmesinde ise işletmede çalışan işçilerin %40'ının kendi üyesi olması (işyeri barajı).*

Bu iki koşulu birlikte sağlayan sendika ilgili işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 çoğunluk buna göre hesaplanır (STİSK m. 41/2). Örneğin, bir işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren 3 işyerinde faaliyette bulunan işçi sendikası, her işyerinde ayrı ayrı %40 çoğunluğu sağlamak zorunda değildir. İşyerlerindeki toplam işçi sayısının %40'ı kendi üyesiyse %1'lik koşulu da sağlamasıyla toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olur.

İşletmede birden çok sendikanın %40 veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (STİSK m. 41/3).

İşçi sayısının tespitinde, işyeri veya işletmede işçi sıfatıyla çalışan herkes, iş sözleşmesinin türü önemli olmaksızın (belirli, belirsiz, kısmi) dikkate alınır.[7] Daha önce anlatıldığı üzere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olma imkânı bulunmaktadır. Yetki tespiti sırasında birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır (Madde gerekçesi). Geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler ile alt işveren işçileri (asıl işveren açısından) ise farklı işverenlerin işçileri olduğu için, yetki tespitinde işçi sayısına dahil edilmezler.[8]

Bir işkolunda çalışan işçilerin %1'inin tespitinde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (STİSK m. 41/5).

Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alır (STİSK m. 41/7).

Bakanlık tarafından yayımlanan istatistik için, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle yayımından itibaren 15 gün içinde Ankara İş Mahkemesi'ne itiraz edilebilir. Süresi içinde itiraz yapılmazsa istatistik kesinleşir. Süresi içinde itiraz yapılmışsa mahkeme, bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini 1 ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 41/6).

III. YETKİ TESPİTİ VE İTİRAZI

A. Yetki Tespiti Başvurusu

Yetki tespiti başvurusu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yazılı olarak yapılır (STİSK m. 42/1). Yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir (YTGOHY m. 7/2).

Yetki tespiti başvurusunu, *toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası*, *işveren sendikası* veya *sendika üyesi olmayan işveren* yapabilir (STİSK m. 42/1).

Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde de yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir ancak ya-

[7] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 248.

[8] EKMEKÇİ: Toplu İş, (2019), s. 248.

pılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez (STİSK m. 35/4).

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz (STİSK m. 42/3).

B. Bakanlığın Tespiti

1. Olumlu Yetki Tespiti

Bakanlık, kayıtlarına göre, başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, yetkili işçi sendikasına olumlu yetki tespiti verir. Bakanlık, olumlu yetki tespiti verdiği durumda, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene 6 iş günü içinde bildirir (STİSK m. 42/2).

Yetki tespit yazısında; yetki şartlarını taşıyan sendikanın adı, yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğu hususları yer alır (YTGOHY m. 8/2).

Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1'inden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmaz (YTGOHY m. 8/3).

2. Olumsuz Yetki Tespiti

İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde Bakanlık olumsuz yetki tespiti verir (YTGOHY m. 9/1).

Olumsuz yetki tespit yazısında, işyeri ya da işletmenin unvan ve adresi ile çalışan işçi sayısı ve kendi üye sayısı yer alır (YTGOHY m. 9/2). Olumsuz yetki tespitinde bildirim yalnızca başvuruda bulunana yapılır. (STİSK m. 42/3).

Başvuru tarihi itibariyle işletmede yetki şartlarını sağlayan birden fazla sendika varsa ve bu sendikaların üye sayıları eşitse yetki belgesi verilmez (YTGOHY m. 9/3).

C. Yetki itirazı

Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde iş mahkemesine itirazda bulunabilir (STİSK m. 43/1). Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1'inden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz (STİSK m. 43/2).

Yetki tespitine itiraz, nedenleri belirtilmek suretiyle yapılır. İtirazın nedenleri, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya itirazı yapanın bu yetki koşullarına sahip olduğudur (STİSK m. 43/1).

İtiraz dilekçesinin, mahkemeye verilmesinden önce görevli makama kaydettirilmesi gerekir. Görevli makamın neresi olduğu Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda belirtilmiştir. Buna göre görevli makam (STİSK m. 2/1-c);

- İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,
- İşletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,
- 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,
- Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır.

Yetki tespitine itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (STİSK m. 43/5).

İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar hakkında mahkeme, 6 iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karar verir. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay 1 ay içinde kesin olarak karar verir (STİSK m. 43/3).

Olumsuz yetki tespiti halinde kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, 6 iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı 2 ay içinde sonuçlandırır (STİSK m. 43/4).

İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz (STİSK m 5/2).

D. Yetki belgesi

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için elinde yetki belgesinin olması zorunludur. Bakanlık, aşağıda belirtilen durumlarda toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için ilgili sendikaya yetki belgesi verir (STİSK m. 44).

- *Olumlu yetki tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse*; sürenin bitimini takip eden 6 iş günü içinde,
- *Olumlu tespit yazısına itiraz edilmiş, yapılan itiraz mahkemece reddedilmişse*; kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde,

- *Olumsuz yetki tespitine işçi sendikasının yaptığı itiraz sonucunda, sendikanın yetki şartlarına sahip olduğu mahkemece tespit edilmişse;* kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir.

IV. TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI VE TOPLU GÖRÜŞME

A. Toplu Görüşmeye Çağrı

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması aşamasında yetki belgesi alınmasından sonraki aşama toplu görüşme aşamasıdır. Toplu görüşme, yetki belgesi alan işçi sendikasıyla, ilgili işveren veya işveren sendikası arasında toplu iş sözleşmesinin imzalanması amacıyla yapılır.

Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren 15 gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK m. 46/2).

Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi halinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır (STİSK m. 37/2).

Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir (STİSK m. 46/1). Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır ancak taraflar, toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapabilirler (STİSK m. 46/3).

B. Toplu Görüşmenin Başlaması ve Süresi

Taraflar, çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşma sağlanamazsa, taraflardan biri görevli makama başvuruda bulunabilir. Bu durumda, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir (STİSK m. 47/1).

İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (STİSK m. 47/2). İşveren veya işveren sendikasının süresinde toplu görüşmeye başlamaması veya çağrıya rağmen ilk toplantıya gelmemesi işçi sendikasının yetkisini düşürmez.

Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür (STİSK m. 47/3).

V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI, GÖREVLİ MAKAMA TEVDİİ VE İLANI

Toplu görüşmenin sonunda taraflar arasında anlaşmaya varılırsa 4 nüsha halinde toplu iş sözleşmesi düzenlenir. Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır (geçerlilik koşulu) ve taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin 2 nüshası 6 iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (STİSK m. 48/1; STİSK m. 35/1).

İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (STİSK m. 48/2).

VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

Toplu iş sözleşmelerinde değişiklik yapılabilmesi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Yargıtay'a göre, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür. Toplu iş sözleşmesi yetkisi olan taraflar, aralarında yapacakları bir ek protokolle gelecekteki haklarda artışı ve hatta bir azalmayı kararlaştırabilirler ancak 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.[9]

[9] 22. HD. 22.01.2020. E. 2019/9083. K. 2020/1017.

Üçüncü Kesim TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır (STİSK m. 36/1). Bu kural toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisidir. Bu kuralın sonuçları şunlardır:[10]

- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında yürürlükte olan iş sözleşmeleri, sonradan toplu iş sözleşmelerine aykırı olarak değiştirilemez.
- Toplu iş sözleşmeleri yapıldıktan sonra bu sözleşmeye aykırı yeni iş sözleşmesi yapılamaz.
- Sözleşmenin yapılması sırasında yürürlükte olan iş sözleşmeleri, işçi aleyhine olacak şekilde toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümler içeremez. Bunların yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

İş sözleşmesinde düzenlenmemiş konularda, doğrudan toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır (doğrudan etki).[11]

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir (STİSK m. 36/1). Örneğin, bir iş sözleşmesinde, işçiye yılda 3 defa ikramiye verileceği hükmü yer alırken toplu iş sözleşmesinde yılda 2 defa ikramiye alacağı hükmü yer alıyorsa bu durumda iş sözleşmesi hükmü geçerli olacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (STİSK m. 36/2).

İşyerinin devri durumunda toplu iş sözleşmelerinin uygulanması Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir:

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 varsa* devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

---

[10] DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN: İş (2019), s. 312.

[11] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019), s. 963.

- *Devralan işverenin işyeri ya da 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 olarak devam eder (STİSK m. 38/1).

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer (STİSK m. 38/2).

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

A. Sözleşme Tarafı Sendika Üyeleri Bakımından

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak sözleşmeye taraf olan sendika üyesi işçiler yararlanır (STİSK m. 39/1).

Sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden ne zaman yararlanacakları, sözleşmenin imza tarihinde taraf sendikaya üye olup olmamalarına göre değişkenlik gösterir. Buna göre:

- Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren.
- Sözleşmenin imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olanlar, üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanır (STİSK m. 39/2).

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler ise iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır (STİSK m. 39/3).

B. Sözleşme Tarafı Sendika Üyesi Olmayanlar Bakımından

Toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan işçiler kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar ancak bu kuralın istisnası taraf sendikaya dayanışma aidatı ödenmesidir. Dayanışma aidatı, sözleşme tarafı sendika üyesi olmayan işçilerin, bu sendikaya toplu iş sözleşmesinden yararlanmak adına ödedikleri aidattır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır (STİSK m. 39/4).

Dayanışma aidatının ödenmesi taraf işçi sendikasının onayına bağlı değildir. İşçi, dayanışma aidatını ödeyerek, taraf sendikanın rızası olmasa bile toplu iş sözleşmesinden yararlanır (STİSK m. 39/4).

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma kural olarak talep tarihinden itibaren geçerlidir ancak imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur (STİSK m. 39/4).

Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğüyle belirlenir. Taraf sendika, üye aidatlarından fazla olacak şekilde dayanışma aidatı belirleyemez (STİSK m. 39/5).

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez (STİSK m. 39/6).

Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, ileride anlatılacağı üzere işyerinde zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz (STİSK m. 39/8). Bu hükmün uygulanması bakımından işyerinde çalışmış olanların taraf sendika üyesi olup olmadıklarının bir önemi bulunmamaktadır. Taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları hükümle zorunlu olarak çalışanlar haricinde işyerinde çalışmış olanlarından sözleşme hükümlerinden yararlanabileceğini kararlaştırabilirler.

İşveren adına işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar da toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz (STİSK m. 39/7).



Toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmayan işçiler, başka bir sendikaya üye olsalar bile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

C. Teşmil Kararıyla Yararlanma

Toplu iş sözleşmesi kural olarak işyerinde yetkili bir sendikanın bulunması halinde ortaya çıkar. İşyerinde yetkili sendika olmazsa toplu iş sözleşmesi imzalanması söz konusu olmaz. Bazı koşulların gerçekleşmesiyle toplu iş sözleşmesi yapılamayan işyerlerinin de yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinden yararlanması sağlanabilir. Kapsam dışında kalan ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerleri için yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin, etki alanının genişletilerek, ilgili işyerinin tümüne veya bir kısmına resmen yayılması işlemine "teşmil" adı verilir.[12]

Teşmil kararını vermeye yetkili olan kişi Cumhurbaşkanı'dır. Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir (STİSK m. 40/1). Sendikanın faaliyette bulunduğu işkolundan başka bir işkolunda faaliyette bulunan işyerlerine o sendikanın toplu iş sözleşmesi teşmil edilemez. Örneğin, ağaç ve kağıt işkolunda faaliyet gösteren en fazla üyeye sahip sendikanın toplu iş sözleşmesi, banka, finans ve sigorta işkolunda faaliyet gösteren bir işyerine teşmil edilemez.

Toplu iş sözleşmesinin yalnızca düzenleyici hükümleri teşmil edilebilir. Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez (STİSK m. 40/5).

Teşmile karar verebilmek için ilgili işkolundaki *işçi veya işveren sendikalarının* veya *ilgili işverenlerden birinin* ya da *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'nın* talebi gerekir (STİSK m. 40/1). Cumhurbaşkanı, talep olmaksızın resen teşmil kararı veremez.

[12] NARMANLIOĞLU: Toplu İş (2016), s. 480.

Cumhurbaşkanı'nın talep üzerine teşmile karar vermeden önce Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü alması gerekir. Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü bağlayıcı değildir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü *15 iş günü* içinde bildirir. Cumhurbaşkanı, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra, tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak teşmile karar verebilir (STİSK m. 40/1).

Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (STİSK m. 40/2).

Teşmil kararının uygulanması için işçilerin ilgili sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri zorunlu değildir. Sendika üyesi olsun veya olmasın işyerindeki tüm işçiler teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar.

Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir (STİSK m. 40/4). Teşmil kararının yürürlükten kaldırılabilmesi için tarafların veya Bakanlığın talepte bulunması zorunlu değildir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar (STİSK m. 40/3). Teşmil kararı, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması nedeniyle ortadan kalkmışsa bu durumda yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (STİSK m. 36/2).[13]

Teşmil edilecek işyerindeki işçi sendikası, yetki için Bakanlığa başvuruda bulunursa başvuru işlemi tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz (STİSK m. 40/6). Yani işyerinde teşmil kararı alınabilecek imkân söz konusu olursa bu durumda teşmil kararı alınamayacaktır.

Teşmil işlemi gerçekleştikten sonra toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir. Teşmil uygulaması yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte *kendiliğinden* sona erer (STİSK m. 40/7).



Teşmil edilebilecek toplu iş sözleşmesi, teşmil edilecek işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesidir. Düzenleme emredici nitelikte olduğundan Cumhurbaşkanı, farklı bir işkolundaki veya aynı işkolundaki farklı bir sendikanın toplu iş sözleşmesini teşmil edemez.

[13] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 392.

Dördüncü Kesim TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

I. SÜRENİN DOLMASI

Toplu iş sözleşmesinin süresi kural olarak en az 1 en çok 3 yıl olacak şekilde taraflarca belirlenir. Faaliyetleri 1 yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi 1 yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler 1 yılın sonuna kadar uygulanır (STİSK m. 35/2,3).

Toplu iş sözleşmeleri, taraflarca belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona erer. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (STİSK m. 35/2).

II. SÖZLEŞMENİN HÜKÜMSÜZ OLMASI

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir (STİSK m. 45/1). Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir (STİSK m. 45/2).

Mahkeme davanın sonucunda toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğuna karar verir ve bu karar kesinleşirse toplu iş sözleşmesi ileriye etkili olarak hükümsüz sayılır. Toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü geçmişe etkili değildir.[14]

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin ilk sonucu, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesidir (STİSK m. 36/2). İş sözleşmesine ilişkin hükümlerle kastedilen toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümleridir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, bu sözleşmenin düzenleyici bölümü yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçlarını düzenleyen borç doğurucu bölümü ise sözleşmenin sona ermesiyle ortadan kalkar.[15]

---

[14] 22. HD. 16.03.2012, E. 2012/1164, K. 2012/4516.

[15] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 417.



Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi, toplu iş sözleşmesinden, *sözleşmenin sona ermesi anında yararlanan işçiler* açısından söz konusudur. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi anında toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler için toplu iş sözleşmesinin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaz. Sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek veya sendika üyesi olarak yararlanmanın bu durumda bir önemi bulunmamaktadır.

Sona ermenin bir diğer sonucu sözleşme tarafı sendikanın üyesi olmayan işçilerin, dayanışma aidatı ödemeleri durumunun ortadan kalkmasıdır. Sözleşmenin sona ermesi anında dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanan işçilerin, sözleşme sona erdikten sonra aidat ödeme durumu ortadan kalkar. Bu işçiler dayanışma aidatı ödemese bile yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar.

Yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmışsa yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle yeni sözleşme doğrudan yürürlüğe girer. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabileceği daha önce anlatılmıştı. Bu süre içinde yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanırsa yapılan toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşmenin sona ermesiyle birlikte yürürlüğe girer (STİSK m. 35/4).

IV. SÖZLEŞMEYİ SONA ERDİRMEYEN BAZI ÖZEL DURUMLAR

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bazı özel durumlarda toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği düzenlenmiştir. Aşağıdaki durumlarda toplu iş sözleşmesi sona ermez (STİSK m. 37/1):

- Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde,
- Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde,
- İşçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi halinde ve
- Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi halinde toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (STİSK m. 37/1).



Sözleşmenin bir tarafı işveren sendikasıysa, ilgili işverenin sendika ile ilişkisinin kesilmesi, toplu iş sözleşmesi ile bağlılığını etkilemez. Yani sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır (STİSK m. 37/3).

4 Dördüncü Bölüm
TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

Birinci Kesim GENEL BİLGİLER

I. İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI

A. Tanımı

İş uyuşmazlığı, iş ilişkisine ait bir sorun hakkında işçiler ile işverenler ya da bunlar tarafından kurulan mesleki kuruluşlar arasındaki anlaşmazlıklardır.[1] İş uyuşmazlıkları, uyuşmazlığın taraflarına göre, bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı; uyuşmazlığın konusuna göre, hak ve çıkar uyuşmazlığı olarak ayrılır.

B. Bireysel ve Toplu İş Uyuşmazlığı

Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden doğan anlaşmazlıklardır. Örneğin, işverenin işçiye mazeret izinlerini kullandırmaması veya fazla çalışma yaptırdığı halde fazla çalışma ücretlerini ödememesi bireysel iş uyuşmazlığıdır.

Toplu iş uyuşmazlığı ise işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya işverenler arasında doğan anlaşmazlıklardır.

C. Hak ve Çıkar Uyuşmazlığı

İş uyuşmazlığı konusuna göre hak ve çıkar uyuşmazlığı olarak ikiye ayrılır. Hak uyuşmazlığı; mevzuat, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle taraflara sağlanan haklara ilişkin taraflar arasında doğan anlaşmazlıklardır.[2] Örneğin, işçiye yıllık izninin kullandırılmaması veya ücretinin ödenmemesi gibi durumlar hak uyuşmazlığıdır.

---

1 NARMANLIOĞLU: Toplu İş (2016), s. 516.

2 DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN: İş (2019), s. 317.

Çıkar uyuşmazlığı ise mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak yaratılması konusunda taraflar arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklardır. Örneğin, yemek ücreti ödenmeyen bir işçiye yemek ücreti ödenmesi veya çalışma ücretine zam yapılması istemine ilişkin taraflar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık çıkar uyuşmazlığıdır.

> Mevcut bir hakkın uygulanmaması konusunda anlaşmazlık varsa hak uyuşmazlığı; mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak yaratılması konusunda anlaşmazlık varsa çıkar uyuşmazlığı söz konusudur.

II. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜMÜNDE BAŞVURULAN BARIŞÇIL YOLLAR

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümünde, birazdan anlatılacağı üzere arabuluculuk ve tahkim (ihtiyari ve zorunlu) yolları öngörülmüştür. Grev hakkı ve lokavtın kullanılmasından önce tarafların, barışçıl yöntemlerle uyuşmazlıkları çözmesi amaçlanmıştır.

III. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA YORUM VE EDA DAVASI

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç 2 ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı 2 ay içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 53/1).

Taraflardan birisinin, toplu iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmemesi halinde, diğer tarafın eda davası açma hakkı bulunmaktadır.[3] Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (STİSK m. 53/2).

[3] SÜMER: İş (2019), s. 273.

İkinci Kesim ARABULUCULUK VE TAHKİM

I. OLAĞAN (ZORUNLU) ARABULUCULUK

A. Toplu Görüşmelerin Uyuşmazlıkla Sonuçlanması

Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda, tarafların grev veya lokavt yollarına başvurmadan önce zorunlu olarak arabuluculuk sürecine tabi olması öngörülmüştür.

Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlandığı durumlar şunlardır (STİSK m. 49):

- Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin gelmemesi,
- Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya gelinmesine rağmen taraflardan birinin görüşmeye başlamaması,
- Toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan en az birinin toplantıya devam etmemesi,
- Tarafların, toplu görüşme süresi içinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri ve
- Toplu görüşme süresinin (60 gün) anlaşma olmaksızın sona ermesi

B. Arabulucunun Görevlendirilmesi

Toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlandığı durumlarda, taraflardan biri, uyuşmazlığı görevli makama[4] bildirir. Toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin devamı için uyuşmazlığın görevli makama bildirimi zorunludur aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 49).

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam, 6 iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi, görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir (STİSK m. 50/1).

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanlar arabuluculuk yapamaz (TİSAHY m. 10).

---

[4] Görevli makam, yetki tespiti bölümünde anlatıldığı üzere; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; 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; 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'dır.

Arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırmak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder. Tarafları görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen gösterir ve tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur (TİSAHY m. 9/3-5; STİSK m. 50/2).

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür (STİSK m. 50/6).

Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler (STİSK m. 50/7).

C. Arabulucunun Görev Süresi

Arabulucunun görev süresi, kendisine görevli makam tarafından yapılacak bildirimden itibaren *15 gün*dür. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok 6 iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir (STİSK m. 50/3).

D. Arabuluculuk Sürecinin Anlaşmayla Sonuçlanması

Arabuluculuk sürecinde tarafların anlaşması halinde 4 nüsha halinde toplu iş sözleşmesi düzenlenir. Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır ve taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin 2 nüshası 6 iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (STİSK m. 50/4; STİSK m. 48/1). İşveren imzalanan toplu iş sözleşmesini, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asar (STİSK m. 48/2).

E. Arabuluculuk Sürecinin Anlaşma Olmaksızın Sonuçlanması

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde arabulucu, *3 iş günü* içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, düzenlenen bu tutanağı en geç 3 iş günü içinde taraflara tebliğ eder (STİSK m. 50/5).

Taraflara bu tutanağın tebliğ edilmesiyle birlikte birazdan anlatılacağı üzere, iş mücadelesi (grev) veya tahkim yolu işlerlik kazanır.

II. OLAĞANÜSTÜ ARABULUCULUK

A. Kanuni Bir Grev Kararı Alınması Durumunda

Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'na, uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapma veya arabulucu görevlendirme yetkisi verilmiştir (STİSK m. 60/7).

B. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi Durumunda

Grev ve lokavt için erteleme kararı alındığı ve bu kararın yürürlüğe girdiği durumda da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı'na, uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapma veya arabulucu görevlendirme yetkisi verilmiştir (STİSK m. 63/2).

III. TAHKİM

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözüm yöntemlerinden olan tahkim, toplu iş hukuku bakımından ihtiyari ve zorunlu tahkim olmak üzere ikiye ayrılır.

A. Zorunlu Tahkim

Olağan arabuluculuk sürecinden sonuç çıkmaması durumunda, özel hakeme (ihtiyari tahkim) gidilmemişse ve grev yapma olanağı da bulunmuyorsa toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için, tarafların zorunlu tahkim yoluna başvurmaları zorunludur. İleride anlatılacağı üzere özel hakeme başvurulan durumda zorunlu tahkim sürecinin işletilmesine gerek yoktur.

Zorunlu tahkim durumunda hakemlik görevini, Anayasal düzenleme gereği Yüksek Hakem Kurulu yapmaktadır. Zorunlu tahkim gereği Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğu durumda, Yüksek Hakem Kurulu'nun verdiği karar kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (AY m. 54/5; STİSK m. 51/2).

Olağan arabuluculuk sürecinde tarafların anlaşamaması ve özel hakeme de gitmemeleri halinde, zorunlu tahkime gitme, aşağıdaki durumlarda söz konusudur (STİSK m. 51/1):

- *Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesi*

Bu durumda işçi sendikası, kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

- *Grev ve lokavt yasağının bulunması*

Sürekli grev ve lokavt yasağı bulunan uyuşmazlıklarda taraflardan biri, arabuluculuk anlaşamama tutanağının tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

- *Grevin ertelendiği sürede tarafların anlaşamaması*

Grevin ertelendiği durumda, erteleme süresi içinde tarafların anlaşamaması halinde taraflardan biri, erteleme süresinin bitiminden itibaren 6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

Yukarıda belirtilen durumlarda süresi içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması durumunda işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 51/1).

1. Yüksek Hakem Kurulu'nun Kuruluşu ve Teşkilatı

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından, başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında;

- *Cumhurbaşkanınca*, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek 1 üye
- Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından *Yükseköğretim Kurulunca* seçilecek 1 üye,
- Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,
- İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek 2 üye,
- İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek 2 üye

olmak üzere toplam 8 üyeden oluşur (STİSK m. 54/1).

Uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun yukarıda belirtilen konfederasyondan farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır. Aynı durum işveren sendikası açısından da söz konusudur. Uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde, sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır (STİSK m. 54/1).

Seçimle gelen üyelerin görev süreleri 2 yıldır. Bu üyelerin yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde sendika kurucuları için öngörülen şartlar (işçi veya işveren sıfatına sahip olma, fiil ehliyetine sahip olma, belirli suçlardan mahkûm olmama) aranır (STİSK m. 54/2).

Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kurulu'na katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden 3 ay önce Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir (STİSK m. 54/3).

Yüksek Hakem Kurulu'nun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır (STİSK m. 55/1).

Yüksek Hakem Kurulu'nun talebi üzerine Cumhurbaşkanlığınca yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir ancak işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemez (STİSK m. 55/2).

2. Yüksek Hakem Kurulu'nun Çalışma Esasları

Yüksek Hakem Kurulu, başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak 6 iş günü içinde başkan ve en az 5 üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır (STİSK m. 56/1).

Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinden inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulu'nun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurul'da dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir (STİSK m. 56/2).

Kurul, teşmile ilişkin görüş bildirme dışındaki işlerde, yapacağı ilk toplantı gününden başlayarak en geç 2 ay içinde kesin kararını verir (TİSAHY m. 22).

Yüksek Hakem Kurulu'nda karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar (STİSK m. 56/3).

Kurul görüşmeleri gizli tutulur. Kararın özeti ile varsa muhalefet görüşleri karar defterine yazılır, Kurul Başkanı ve üyelerce imzalanır (TİSAHY m. 21/5).

Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu çıkar uyuşmazlıklarına ilişkin kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (AY m. 54/5; STİSK m. 51/2).

Yüksek Hakem Kurulu'nun giderleri Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesinden karşılanır (STİSK m. 56/4).

B. İhtiyari Tahkim

Toplu iş hukukunda ihtiyari tahkim, tarafların kendi arasında anlaşarak toplu iş uyuşmazlıkları konusunda karar vermek üzere özel hakem görevlendirmesidir. Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir (STİSK m. 52/1).

Toplu iş sözleşmesine de taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir (STİSK m. 52/2).

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa özel hakem kararları, toplu iş sözleşmesi hükmündedir (STİSK m. 52/3). Taraflar arasında özel hakeme başvurma hususunda yazılı anlaşmanın yapılmasından sonra, toplu çıkar uyuşmazlıkları için, arabulucuya başvurma, grev ve lokavt kararı alma ve Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma (zorunlu tahkim) zorunluluğu ortadan kalkar (STİSK m. 52/3).

Taraflar, uyuşmazlığın her safhasında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçebilir (STİSK m. 52/4).

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşan taraflar, uyuşmazlık konularıyla bunlara ilişkin önerilerini seçtikleri özel hakeme veya Yüksek Hakem Kurulu özel hakem olarak seçilmişse Kurul'a bildirir (TİSAHY m. 27).

Özel hakem, tarafların uyuşmazlık konusunda yaptıkları bildirimden itibaren 6 iş günü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlar. Başvurunun özel hakem sıfatıyla incelenmeye başlandığı tarihi belirten bir yazıyı, taraflarca yapılan yazılı anlaşmanın bir örneğini de ekleyerek aynı süre içinde görevli makama gönderir (TİSAHY m. 28/1). Özel hakem, uyuşmazlığın çözümüyle ilgili olarak tarafların ve ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine başvurabilir; taraflardan gerekli gördüğü belgeleri isteyebilir (TİSAHY m. 28/2).

Özel hakem, uyuşmazlığı incelemeye başladığı tarihten itibaren 30 gün içinde kararını verir ve kararı derhal yazılı olarak taraflara ve görevli makama tebliğ eder (TİSAHY m. 29/1).

5 Beşinci Bölüm
İŞ MÜCADELESİ (GREV VE LOKAVT)

Birinci Kesim GREV

I. TANIMI VE UNSURLARI

A. Tanımı

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına *"grev"* denir (STİSK m. 58/1).

İşçilere grev hakkı anayasal olarak ilk kez 1961 Anayasası ile verilmiş, 1982 Anayasası'nda, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahip oldukları belirtilmiştir (AY m. 54/1).

B. Unsurları

1. İşin Bırakılması

Grevin ilk unsuru, yapılan işin işçiler tarafından bırakılmasıdır. Yapılan iş, işçi niteliği taşımayan kişiler tarafından bırakılırsa bu durum grev olarak nitelendirilemez. Örneğin, işletmenin tamamını yöneten işveren vekillerinin veya işçi niteliği taşımayan stajyerlerin iş bırakması, bu kişiler işçi sıfatı taşımadıklarından grev olarak nitelendirilmez.

İşçilerin iş bırakma durumlarının grev olarak nitelendirilmesi için, işin tamamen bırakılması gerekir. Örneğin, işin yavaşlatılması veya özensiz yapılması yapılan iş tamamen bırakılmadığı için grev olarak nitelendirilmez.

İşçiler tarafından işin bırakılmasının grev olarak nitelenmesi için, iş bırakma eyleminin belirli bir amaca dayanması gerekir. İşin bırakılması işçiler tarafından, *işyerinde faa-*

liyeti durdurmak veya *işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak* amacıyla yapılmalıdır. Bu amaç dışında işçilerin iş bırakması toplu bir nitelik taşısa bile grev olarak değerlendirilemez.

Son olarak, işin bırakılmasının grev olarak nitelenmesi için işçiler tarafından "topluca" gerçekleştirilmesi gerekir. Topluca kavramı mevzuatta somutlaştırılmamıştır. Topluca iş bırakma işyerindeki tüm işçilerin işi bırakması gerektiği anlamına gelmez. İşyerinde azımsanmayacak çoğunlukta işçinin işi bırakması toplu olarak iş bırakma olarak değerlendirilebilir. Bir baskı vasıtası olamayacak sayıdaki işçinin hangi amaçla olursa olsun işlerini bırakması, grev olarak değerlendirilemeyecektir.[1]

2. İşçilerin Aralarında Anlaşmaları veya Bir Kuruluşun Kararına Uymaları

Grevin ikinci unsuru, iş bırakmanın işçilerin aralarındaki anlaşmaya veya bir kuruluşun verdiği karara dayanmasıdır. İş bırakma kuruluşun kararına dayanıyorsa bu kararın *işyerinde faaliyeti durdurmak* veya *işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak* amacıyla alınmış olması gerekir.

İşçilerin aralarında anlaşmadan veya bir kuruluşun kararı olmadan bireysel olarak iş bırakmaları grev olarak nitelendirilemez. Örneğin, işyerindeki çalışma şartlarından memnun olmayan birden fazla işçi, bireysel olarak iş bıraksa bile bu durum grev olarak nitelendirilmez.



Bireysel iş hukuku bölümünde, işçilerin ücretlerinin 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi durumunda, çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğu anlatılmıştı. Ücretleri ödenmeyen işçilerin bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri, sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. İşçilerin aralarında anlaşarak toplu bir şekilde karar alıp ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınmaları durumunda ise bu fiil grev (kanun dışı) olarak nitelendirilir. Burada önemli olan çalışmaktan kaçınmanın işçilerin kişisel kararlarına dayanıp dayanmadığıdır.

II. KANUNİ GREV

A. Tanımı

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir (STİSK m. 58/2).

B. Unsurları

1. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması

Kanuni grevin ilk unsuru, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamalarını sırasıyla hatırlayacak olursak;

[1] NARMANLIOĞLU: Toplu İş (2016), s. 579.

İşçi sendikasının yetki belgesi alması

⬇

Yetki belgesini alan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında toplu görüşmelerin yapılması

⬇

Toplu görüşmede anlaşma sağlanırsa sözleşmenin imzalanması

⬇

Toplu görüşmede anlaşma sağlanamazsa olağan arabuluculuk aşamasına geçilmesi

⬇

Olağan arabuluculuk aşamasında anlaşılırsa sözleşmenin imzalanması

⬇

Olağan arabuluculuk aşamasında uyuşmazlığın devam etmesi halinde arabulucunun anlaşamama durumunu tutanak altına alıp görevli makama bildirmesi ve görevli makamın tutanağı taraflara tebliğ etmesi

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasındaki uyuşmazlık, arabuluculuk aşamasında da giderilememişse bu durumda kanuni greve gidilebilecektir. Olağan arabuluculuk sürecinden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklar için kanuni greve gidilemez. Örneğin, toplu görüşme aşamasında çıkan uyuşmazlıklar için kanuni greve gidilemeyecektir.[2]

Kanuni greve gidebilmek yalnızca toplu iş sözleşme yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar için mümkündür. Toplu iş sözleşmesi yapılması aşaması dışında ortaya çıkan uyuşmazlıklar için kanuni greve gidilemez. Örneğin, mevcutta bir toplu iş sözleşmesi varken ve yeni bir toplu iş sözleşmesi süreci söz konusu değilken kanuni greve gidilemeyecektir.[3]

2. Belirli Bir Amaçla Karar Alınması ve Uygulanması

a. Kanuni Grevin Amacı

Kanuni greve ancak işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla gidilebilir. Bu amaç dışında yapılan Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler kanuni grev olarak değerlendirilemez (madde gerekçesi).

b. Kanuni Grev Kararının Alınması

Kanuni grev kararını almaya yetkili kuruluş, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip işçi sendikasıdır. Konfederasyonların veya işçilerin, kanuni grev kararı alma yetkileri yoktur.

Kanuni grev kararı, görevli makam tarafından arabuluculuk uyuşmazlık tutanağının tebliğ edildiği tarihinden itibaren *60 gün* içinde alınabilir ve bu süre içerisinde *6 iş günü*

---

[2] 22. HD, 23.06.2016, E. 2016/16478, K. 2016/18982.

[3] 22. HD, 13.03.2018, E. 2017/18607, K. 2018/6482.

önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STİSK m. 60/1).

Grev kararı, işçi sendikasınca, işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir (STİSK m. 60/3).

c. Kanuni Grev Kararının Uygulanması

Grev kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, işçi sendikası tarafından işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (STİSK m. 60/5).

Grev kararı alınıp karşı tarafa bildirilirse bildirilen tarihte grevin başlaması gerekir aksi takdirde grev hakkı düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin de hükmü kalmaz (STİSK m. 60/4).

Grev halinde mülkî amirin yetkileri

Grevin uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirleri, halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri almaya yetkili kılınmıştır (STİSK m. 74/1). Mülki amirler tedbir alırken sınırsız yetkiye sahip değildir. Grevin uygulanması sırasında mahallin en büyük mülki amirinin kamu düzenine ilişkin alacağı tedbirler, kanuni bir grev veya lokavtın uygulanmasını engelleyici nitelik taşıyamaz (STİSK m. 74/2).

3. Grev Yasağı veya Kısıtlamasının Bulunmaması

a. Grev Yasakları

- Geçici Grev Yasağı

Geçici grev yasağı, grev hakkının kullanımının belirli durumların ortaya çıkması ile belirli bir süre engellenmesidir. Geçici grev yasağı 3 durumda söz konusudur:

1) Genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleşmesi durumunda

Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde, bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilir. Bu durumda yasak süresince greve devam edilemez. Yasağın kalkmasından itibaren 60 gün içinde 6 iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir (STİSK m. 62/2).

2) Sefer halindeki deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (STİSK m. 62/3). Bu durumda grev yasağı yalnızca sefer halindeki deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında uygulanır. Başladığı yolculuğu bitiren ulaştırma araçlarında greve devam edilebilir.

3) Sıkıyönetim durumunda

Sıkıyönetim komutanı; sıkıyönetim bölgesinde, genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamak amacıyla grev yetkilerinin kullanılmasını durdurabilir veya izne bağlayabilir (SKY m. 3/f). Bu durumda sıkıyönetim süresince geçici olarak grev yasağı söz konusu olabilir.

- Sürekli Grev Yasağı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bazı iş veya işyerlerinde grev yapılması sürekli olarak yasaklanmıştır. Sürekli grev yasağının bulunduğu iş ve işyerleri şunlardır (STİSK m. 62/1):

- Can ve mal kurtarma işleri
- Cenaze işleri ve mezarlıklar
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetleri
- Hastaneler

Sermaye Piyasası Kanunu'nda da; Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile MKK (Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.) tarafından yürütülen hizmetlerde grev yapılamayacağı düzenlenmiştir (SPK m. 137/2).[4]

Bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde 2014 yılına kadar sürekli grev yasağı uygulanırken Anayasa Mahkemesi 2014 yılında bu işlerde sürekli grev yasağının iptaline karar vermiştir (AYM 22.10.2014, E. 2013/1, K: 2014/161).

Sürekli grev yasağı olan hallerde, ihtiyari tahkim yoluna gidilmemişse taraflardan biri, arabuluculuk anlaşamama tutanağının tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmalıdır (zorunlu tahkim). Yüksek Hakem Kurulu'na belirtilen sürede başvurulmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

b. Grev Oylaması

Grev oylaması, kanuni grev sürecinin ihtiyari bir unsuru olup, grev kararı alınan iş yerindeki belirli sayıda işçinin görevli makama başvurmasıyla grev kararının uygulanıp uygulanmayacağının, işçilerin oyuyla belirlenmesidir.[5]

- Grev Oylaması Talebi

[4] EKMEKÇİ: Toplu İş. (2019), s. 443.

[5] EKMEKÇİ: Toplu İş. (2019), s. 455.

Grev oylaması talebi, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı olarak yapılır (STİSK m. 61/1).

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılır. Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta ise grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılır (STİSK m. 61/4,5; YTGOHY m. 12/2,3).

Grev oylaması talebi, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyeri veya işletmede çalışan işçilerin en az 1/4'ünün başvurusu ile yapılır. Bu orana ulaşılıp ulaşılmadığı görevli makamca belirlenir (STİSK m. 61/1; YTGOHY m. 12/5).

Grev oylaması talebi, işyerinde çalışan her bir işçi tarafından ayrı ayrı yapılabileceği gibi, tek bir dilekçenin işçiler tarafından topluca imzalanması şeklinde de yapılabilir.



Grev oylaması talebinde bulunacak işçilerin yetkili sendika üyesi olma zorunluluğu yoktur. Grev kararı alınan işyerindeki tüm işçiler grev oylaması talebinde bulunabilir. İşverenin ise grev oylaması yapılmasını talep etme hakkı yoktur.

- Grev Oylamasının Yapılması

Görevli makam, talebin yapılmasından başlayarak 6 iş günü içinde görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirir. 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 (YTGOHY m. 13/1).

Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. Oy verme gün ve saati en az 1 iş günü önceden işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yerde ilan edilir. 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 (YTGOHY m. 13/2,3,4).

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce aynı tarihte yapılır. Grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir. Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta ise grev oylaması, grubun her bir işyerinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce yapılır. Grev oylamasının sonuçları her bir işyeri veya işletme için ayrı ayrı belirlenir (STİSK n. 61/4,5; YTGOHY m. 13/5,6).

- Grev Oylamasının Sonucu ve İtiraz

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz (STİSK m. 61/3). Grev oylamasının sonucu 3 nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası görevli makamda saklanır.

Diğer nüshalar ise, işveren veya işveren sendikasına ve grev kararı veren işçi sendikasına gönderilir.

Grev oylamasına taraf işçi veya işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işveren itiraz edebilir. Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak 3 iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece 3 iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır (STİSK m. 61/2; YTGOHY m. 15/1,2).

İtiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir nedenle mahkemece iptal edilirse kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğinden itibaren 6 iş günü içerisinde oylama aynı esaslara göre tekrarlanır (YTGOHY m. 15/3).

Grev oylaması sonucunun uygulamaya konulabilmesi için oylamaya ilişkin itiraz süresinin geçmesi veya itirazın kesin olarak sonuca bağlanması gerekir YTGOHY m. 16/1).

Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde, işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, 6 iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamışsa işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 61/3; YTGOHY m. 16/2,3)

c. Grevin Ertelenmesi

Grev ertelemesi, kanuni greve karar verilmesi veya kanuni grevin uygulanması durumunda idarenin, belirli nedenlerle grevin uygulanmasını belirli bir süre durdurması ve bu sürede tarafları anlaşmaya zorlamasıdır.

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev; *genel sağlığı* veya *millî güvenliği bozucu nitelikte* ise *Cumhurbaşkanı*, bu uyuşmazlıkta grevi erteleyebilir. Grevin ertelenme süresi *60 gün*dür. Bu süre, kararın yayımı tarihinde başlar (STİSK m. 63/1).

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, olağanüstü arabuluculuk bölümünde anlatıldığı üzere, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı veya görevlendireceği arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir (STİSK m. 63/2).

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa 6 iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. 6 iş günü içinde Kurul'a başvuru yapılmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 63/3).

Yalnızca kanuni olan grev ertelenebilir. Kanuni olmayan grevin ertelenmesi söz konusu değildir.



Kanuni grevin, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olması, 13.02.2020 tarihinden önce grevin ertelenme nedenleri arasında yer alırken Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile erteleme nedenleri arasından çıkmıştır (AYM, 14.11.2019, E. 2018/90, K. 2019/85).

d. Grevin Durdurulması

Anayasa'nın 54. maddesine göre grev hakkı, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (AY m. 54/2).

Grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı iddiasıyla, taraflardan birisi veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı, mahkemeye başvurabilir. Mahkeme grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığını tespit ederse uygulanmakta olan grevin durdurulmasına karar verir (STİSK m. 72/1). Bu durumda grev kararının uygulanmasına devam edilemez.

İleride anlatılacağı üzere, uygulanmakta olan grevin, kanuni olup olmadığı konusunda mahkemeden tespit istendiği durumda da hakim tedbir olarak dava konusu grevin durdurulmasına karar verebilir (STİSK m. 71/2).

e. Tarafların Özel Hakeme Gitmek İçin Anlaşması

Daha önce anlatıldığı üzere, uyuşmazlığın tarafları anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir (STİSK m. 52/1).

Taraflar arasında özel hakeme başvurma hususunda yazılı anlaşmanın yapılmasından sonra grev uygulamasına gidilemez (STİSK m. 52/3). Uygulanmakta olan grev varsa da anlaşmayla birlikte grevin uygulanmasına devam edilemez.

III. KANUN DIŞI GREV

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır (STİSK m. 58/3). Örneğin, yetkili olmayan sendikanın yaptığı grev, toplu iş sözleşmesinde arabulucuya gitmeden yapılan grev, grev yasağı veya kısıtlaması olan durumlarda yapılan grev, kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapıldığı için kanun dışı grevdir.

Kanun dışı grevden söz edebilmek için, yapılan eylemin grev niteliği taşıması ve kanuni grev koşullarının gerçekleşmemiş olması gerekir.



Kanuni grev kararını yalnızca yetkili işçi sendikası alabileceğinden işçilerin kendi aralarında anlaşarak yaptıkları grev kanun dışı grevdir.

Bir grevin kanun dışı olup olmadığının tespitini yargı organı yapar. Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin, kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme 1 ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder (STİSK m. 71/1).

Hakim, tespit davasında tedbir olarak dava konusu grevin durdurulmasına karar verebilir (STİSK m. 71/2).

İkinci Kesim LOKAVT

I. LOKAVTIN TANIMI VE UNSURLARI

A. Tanımı

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına *"lokavt"* denir (STİSK m. 59/1).

İşverenlere, lokavt kararı alma yetkisi anayasal olarak ilk kez 1982 Anayasası ile verilmiş ve lokavta başvurmanın usul ve koşulları ile kapsam ve istisnalarının Kanun ile düzenleneceği belirtilmiştir (AY m. 54/1).

B. Unsurları

1. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması

Lokavtın ilk unsuru, işçilerin işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda topluca işten uzaklaştırılmasıdır. İşçi niteliği taşımayan kişilerin işten uzaklaştırılması durumunda lokavt söz konusu olmaz. Yine bir idare veya yargı kararıyla ya da çalışmayı engelleyen bir zorlayıcı nedenle işçilerin işten uzaklaştırılması durumunda uzaklaştırma, lokavt kararı alabilecek kişilerce yapılmadığından lokavttan bahsedilemeyecektir.[6]

İşçilerin işten uzaklaştırılmasının lokavt olarak nitelenmesi için uzaklaştırmanın "topluca" gerçekleştirilmesi gerekir. Topluca uzaklaştırma, tüm işçilerin işten uzaklaştırılması anlamına gelmez. İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak sayıda işçinin işten uzaklaştırılması durumunda topluca uzaklaştırma yapılmış sayılır. Belirli sayıda işçinin, işyerinden uzaklaştırılmasına rağmen işyerindeki faaliyet devam ediyorsa bu durumda uzaklaştırma faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda olmadığından lokavttan bahsedilemeyecektir.

2. Uzaklaştırmanın İşveren veya İşveren Vekilinin Kararıyla veya Bir Kuruluşun Verdiği Karara Uyarak Yapılması

Lokavtın diğer unsuru, işten uzaklaştırmanın işveren veya işveren vekilinin kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak yapılmasıdır. İşçilerin kendi iradesiyle işten uzaklaşması durumunda lokavttan bahsedilemez.

II. KANUNİ LOKAVT

A. Tanımı

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir (STİSK m. 59/2).

---

[6] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 503.

B. Unsurları

1. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması

Kanuni lokavta, kanuni grevde olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve uyuşmazlığın olağan arabuluculuk aşamasında da giderilememesi halinde gidilebilir.

2. Kararın Grev Nedeniyle Alınması ve Uygulanması

Lokavta ancak yetkili işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde gidilebilir. Kanuni lokavt, işverenin, işçi sendikasının grev kararına karşı başvurduğu bir iş mücadelesi yöntemidir. Kanuni lokavt kararı alınabilmesinin ön koşulu işçi sendikası tarafından grev kararı alınmış olmasıdır. Bu nedenle grev kararı olmadan kanuni lokavta gidilemez.

a. Kanuni Lokavt Kararının Alınması

Kanuni lokavt kararını almaya yetkili kişi veya kuruluş, uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Sendika üyesi olan işverenin veya konfederasyonların kanuni lokavt kararı alma yetkileri yoktur.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (STİSK m. 60/2).

Lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (STİSK m. 60/3).

b. Kanuni Lokavt Kararının Uygulanması

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 derhâl ilan edilir (STİSK m. 60/5).

Lokavt kararı alınıp karşı tarafa bildirilirse bildirilen tarihte lokavtın başlaması gerekir aksi takdirde lokavt düşer.

Lokavt halinde mülkî amirin yetkileri

Lokavtın uygulanması sırasında da grev uygulanmasında olduğu gibi mahallin en büyük mülki amirleri, halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak, işyerinde faaliyetin devamlılığını sağlayacak tedbirleri almaya yetkili kılınmıştır (STİSK m. 74/1). Grev bölümünde konuyla ilgili anlatılanlar burada da aynen geçerlidir.

3. Lokavt Yasağı veya Kısıtlaması Bulunmaması

a. Lokavt Yasakları ve Lokavtın Ertelenmesi

Grev yasakları ve grevin ertelenmesi bölümünde anlatılan tüm bilgiler lokavt açısından da geçerlidir. Grev yasağı olan durumlarda lokavt yasağı da söz konusudur ve aynı hükümlere tabidir. Lokavtın ertelenmesi de grev ertelenmesiyle aynı hükümlere tabidir. Bu nedenle burada konuyla ilgili tekrar yapılmayacaktır.

b. Lokavtın Durdurulması

Anayasa'nın 54. maddesine göre lokavt, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (AY m. 54/2).

Grevde olduğu gibi, lokavtın da iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı iddiasıyla, taraflardan birisi veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı, mahkemeye başvurabilir. Mahkeme lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığını tespit ederse uygulanmakta olan lokavtın durdurulmasına karar verir (STİSK m. 72/1). Bu durumda lokavt kararının uygulanmasına devam edilemez.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere, ileride anlatılacak olan kanun dışı lokavtın sonuçlarından yararlanma hakkı verir (STİSK m. 72/2).

Uygulanmakta olan lokavtın, kanuni olup olmadığı konusunda mahkemeden tespit istendiği durumda da hakim tedbir olarak dava konusu lokavtın durdurulmasına karar verebilir (STİSK m. 71/2).

c. Tarafların Özel Hakeme Gitmek İçin Anlaşması

Taraflar arasında özel hakeme başvurma hususunda yazılı anlaşmanın yapılmasından sonra lokavt uygulamasına gidilemez (STİSK m. 52/3). Uygulanmakta olan lokavt varsa da anlaşmayla birlikte lokavtın uygulanmasına devam edilemez.

III. KANUN DIŞI LOKAVT

Kanuni lokavt için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır (STİSK m. 59/3). Örneğin, grev kararı alınmadan yapılan lokavt, lokavt yasağı veya kısıtlaması olduğu halde yapılan lokavt, uyuşmazlık hakkında özel hakeme gidildiği halde yapılan lokavt, arabuluculuk aşamasına gelinmediği halde yapılan lokavt, kanuni lokavt koşulları gerçekleşmeden yapıldığından kanun dışıdır.

Kanun dışı lokavttan söz edebilmek için, yapılan eylemin lokavt niteliği taşıması ve kanuni lokavt koşullarının gerçekleşmemiş olması gerekir.

Bir lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini de grevde olduğu gibi yargı organı yapar. Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir lokavtın, kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme 1 ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder (STİSK m. 71/1).

Hakim, tespit davasında tedbir olarak dava konusu lokavtın durdurulmasına karar verebilir (STİSK m. 71/2).

Üçüncü Kesim GREV VE LOKAVTIN SONUÇLARI

I. KANUNİ GREVİN SONUÇLARI

A. İşçi Sendikası Bakımından Sonuçları

1. Zarardan Sorumlu Olma

Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur (STİSK m. 64/5). Sendikanın işverene karşı zarar sorumluluğu ancak sendikanın kusurlu olması halinde söz konusudur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur (STİSK m. 64/5). Bu durumda sendikanın zarardan sorumluluğu bulunmamaktadır.

Anayasa'da yer alan; "grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur" hükmü 2010 yılında Anayasa'dan çıkarılmıştır. Bu hüküm yürürlükteyken sendika, kendi kusuru olmasa bile işçilerin kusurla verdikleri zararlardan da sorumlu tutuluyordu.

2. İşyerinde Grev Gözcüsü Bulundurma

Kanuni grev kararı sonucunda işçi sendikasının, grev kararı alınan işyerinde, grev kararına uyulmasını sağlamak için grev gözcüsü bulundurma yetkisi bulunmaktadır. Grev gözcüsü, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehdite bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerinde bulunabilir (STİSK m. 73/1).

Grev gözcüsünü atama yetkisi işyerinde grev ilan eden işçi sendikasına aittir. İşçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok 4'er grev gözcüsü koyabilir (STİSK m. 73/1).

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz (STİSK m. 73/2).

B. Greve Katılan İşçiler Bakımından Sonuçları

1. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince askıda kalır (STİSK m. 67/1).

İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda iş sözleşmesi sona ermediğinden taraflar sözleşmeyle bağlı olmaya devam ederler ancak işçinin iş görme ve işverenin ücret

ödeme gibi temel borçları kural olarak iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde ortadan kalkar. Taraflar bu borçların yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshedemezler.

Sözleşmenin askıda olduğu dönemde işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez ve sözleşmenin askıda kaldığı süre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine sözleşmenin askıda olduğu dönemde işçilere ücret ve sosyal yardım ödeneceğine veya sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağına ilişkin hükümler konulamaz (STİSK m. 67/3).

İşveren, grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Ödemeyi yapacak personel işyerinde herhangi bir nedenle çalışmazsa işveren, görevli makamın yazılı izni ile bu iş için yeni işçi alabilir (STİSK m. 67/2).

2. İşyerini Terk Etme Zorunluluğu ve Faaliyeti Engellememe Yükümlülüğü

Sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerinde çalışan işçiler, greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin ise ileride anlatılacağı üzere işyerinde çalışmaları ise hiçbir şekilde engellenemez.

Greve katılan işçilerin, işyerindeki faaliyetleri engellememe yükümlülükleri bulunmaktadır. Greve katılan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. Yine grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına; greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz (STİSK m. 64/2,3,4).

3. Başka İşte Çalışma Yasağı

Kanuni bir grev nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin, grev süresince başka bir işverenin yanında çalışmaları yasaktır. Grev nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde başka bir işverenin yanında çalışan işçinin iş sözleşmesi, işverence haklı nedenle feshedilebilir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için başka işte çalışma yasağına istisna getirilmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir (STİSK m. 68/3). Örneğin, greve gidilen işyerinde haftada 20 saat çalışan ve iş sözleşmesi grev nedeniyle askıda olan işçi, başka bir işyerinde haftalık çalışma süresini doldurucaya kadar (25 saate kadar) çalışabilir. Bu durumda işverenin haklı fesih imkânı yoktur.

Grev ve lokavt süresince işçiler işyerinden uzaklaştırılıp başka yerde de çalışamadıklarından ekonomik olarak zor durumda kalabilirler. Bu durumu önlemek için Kanun'da grev ve lokavt süresince işçilerin sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre yararlanacakları düzenlenmiştir (STİSK m. 66/3). Ayrıca işçi sendikası da grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine destek amaçlı yardımda bulunabilirler (STİSK m. 26/9).

4. Konut Haklarından Yararlanmaya Devam Etme

İşveren, kanuni bir grev süresince greve katılan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez (STİSK m. 69/1).

İşveren, işçilerin konutlardan çıkmasını isteyemese de grev süresi içinde, konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir (STİSK m. 69/2).

Konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetleri, kanuni grev süresince işveren tarafından kısıntıya uğratılamaz ancak bu hizmetlerin kanuni grev yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez (STİSK m. 69/3).

5. İş Sözleşmesinin Feshedilememesi

Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez (STİSK m. 66/2). Bu nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde fesih sendikal nedenlerle yapılmış sayılır. Sendikal nedenlerle yapılan feshin sonuçları, İş sözleşmesinin sona ermesi bölümünde anlatıldığı için burada tekrar anlatılmayacaktır.

C. Greve Katılmayan İşçiler Bakımından Sonuçları

İşyerinde çalışan işçiler, greve katılıp katılmamakta serbesttir. İşçinin grev kararı alan sendikanın üyesi olup olmadığı, greve katılma yönünden önem arz etmez. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, işçi sendikası veya greve katılan işçiler tarafından hiçbir şekilde engellenemez ancak ileride anlatılacağı üzere işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (STİSK m. 64/1).

Greve katılmayan işçilerin işyerine giriş çıkışları, greve katılan veya lokavta maruz kalan işçiler tarafından engellenemez (STİSK m. 64/2).

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz (STİSK m. 68/2).

Greve katılmayan işçilerin de işveren tarafından işyerinde çalıştırılmaması halinde iş sözleşmeleri, grev süresince askıda kalır. Bu işçilerin de grevin başlamasından önce işleyen ücretleri ve ekleri olağan ödeme gününde ödenmek zorundadır. Sözleşmenin askıda kaldığı dönemde ise işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez ve askıda olan süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz (STİSK m. 67).

Greve katılmayan işçiler, işveren tarafından işyerinde çalıştırılmaya devam etmişlerse kural olarak grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden faydalanamazlar ancak toplu iş sözleşmesine konulacak hükümler bu durumun aksi kararlaştırılabilir (STİSK m. 39/8).

D. Greve Katılamayan İşçiler Bakımından Sonuçları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, bazı durumlarda sınırlı sayıda işçinin kanuni greve katılamayacağı düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre; hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve

demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır (STİSK m. 65/1).

Grev dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren 6 iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren 6 iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme 6 iş günü içinde kesin olarak karar verir (STİSK m. 65/2).

Greve katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde görevli makam resen tespitte de bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye 6 iş günü içinde itiraz edebilir. Mahkeme 6 iş günü içinde kesin olarak karar verir (STİSK m. 65/3).

Grevin uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev kararının bildirilmesinden itibaren 3 iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz (STİSK m. 65/4).

İşveren, greve katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir (STİSK m. 65/5).

E. İşveren Bakımından Sonuçları

1. İşverenin İşçi Çalıştırma Yasağı

İşveren, kanuni bir grev süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Kural bu olmakla birlikte işveren, greve katılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir (STİSK m. 68/1). Yasağa aykırı davranan işverene çalıştırdığı her işçi için ayrı ayrı idari para cezası kesilir (STİSK m. 78/1-i).

2. İşverenin Greve Katılmayan İşçileri Çalıştırmama Hakkı

Kanuni bir grev durumunda greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler, işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan işçiler ise kural olarak işyerinden ayrılmaları gerekmez ancak işveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri de işyerinde çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (STİSK m. 64/1). Sonuç olarak işveren, zorunluluk nedeniyle greve katılamayan işçiler haricinde, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri işyerinde çalıştırmama hakkına sahiptir.

İşverenin greve katılmayan işçileri çalıştırmama hakkı sınırsız değildir. İşveren bu yetkisini, greve katılmayan işçiler arasında ayrım yapmamak kaydıyla kullanabilir.

İşverenin, zorunlu işler nedeniyle greve katılamayan işçileri işyerinde çalıştırıp çalıştırmama konusunda takdir yetkisi yoktur. İşveren bu işçileri işyerinde çalıştırmak zorundadır.

II. KANUNİ LOKAVTIN SONUÇLARI

A. İş Sözleşmesinin Askıda Kalması

Kanuni grevin sonuçları bölümünde iş sözleşmesinin askıya alınması durumuyla ilgili anlatılan bilgiler bu kısımda da aynen geçerlidir. Kanuni lokavta maruz kalan işçilerin de iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır (STİSK m. 67/1).

Sözleşmenin askıda olduğu dönemde işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez ve sözleşmenin askıda kaldığı süre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine sözleşmenin askıda olduğu dönemde işçilere ücret ve sosyal yardım ödeneceğine veya sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağına ilişkin hükümler konulamaz (STİSK m. 67/3).

İşveren, lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Ödemeyi yapacak personel işyerinde herhangi bir nedenle çalışmazsa işveren, görevli makamın yazılı izni ile bu iş için yeni işçi alabilir (STİSK m. 67/2).

B. İşverenin İşçi Çalıştırma Yasağı

İşveren, kanuni bir grevde olduğu gibi kanuni lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Kural bu olmakla birlikte işveren, lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alabilir. İşverenin işçi çalıştırma yasağına aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir (STİSK m. 68/1). Yasağa aykırı davranan işverene çalıştırdığı her işçi için ayrı ayrı idari para cezası kesilir (STİSK m. 78/1-i).

C. İşçilerin işyerini Terk Etme Zorunluluğu ve Faaliyeti Engellememe Yükümlülüğü

Lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin ise ileride anlatılacağı üzere işyerinde çalışmaları ise hiçbir şekilde engellenemez.

Lokavta maruz kalan işçilerin de greve katılan işçiler gibi işyerindeki faaliyetleri engellememe yükümlülükleri bulunmaktadır. Lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. Yine grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına; greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz (STİSK m. 64/2,3,4).

D. İşçilerin Başka İşte Çalışma Yasağı

Kanuni bir lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin, grev süresince başka bir işverenin yanında çalışmaları yasaktır. Lokavt nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde başka bir işverenin yanında çalışan işçinin iş sözleşmesi, işverence haklı nedenle feshedilebilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ise kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir (STİSK m. 68/3).

Lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre yararlanırlar (STİSK m. 66/3). Ayrıca işçi sendikası da lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine destek amaçlı yardımda bulunabilirler (STİSK m. 26/9).

E. İşçilerin Konut Haklarından Yararlanmaya Devam Etmesi

İşveren, kanuni lokavt süresince lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez (STİSK m. 69/1).

Bu konutlarda oturan işçilerden, lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kira talep edilebilir (STİSK m. 69/2).

İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni lokavt süresince kısıntıya uğratamaz ancak bu hizmetlerin kanuni lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez (STİSK m. 69/3).

F. İşveren Sendikasının İşyerinde Lokavt Gözcüsü Bulundurma Yetkisi

Kanuni lokavt kararı sonucunda işçi sendikasının, lokavt ilan edilen işyerinde, lokavt kararına uyulmasını sağlamak için lokavt gözcüleri bulundurma yetkisi bulunmaktadır. Lokavt gözcüsü, kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerinde bulunabilir (STİSK m. 73/3).

Lokavt gözcüsünü atama yetkisi işyerinde lokavt ilan eden işveren sendikasına aittir. Sendika üyesi olmayan işverenin lokavt gözcüsü atama yetkisi bulunmamaktadır. İşveren sendikasının, işyerinin giriş ve çıkış yerlerinde ne kadar grev gözcüsü bulundurabileceği Kanun'da belirtilmemiştir.

G. Bazı İşçilerin Lokavtta Çalıştırılma Zorunluluğu

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, bazı durumlarda sınırlı sayıda işçinin kanuni lokavtta çalışmalarının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre; hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır (STİSK m. 65/1).

Kanuni grevin, greve katılamayan işçiler bakımından sonuçları için anlatılan bilgiler lokavtta çalıştırılmak zorunda olan işçiler için de geçerlidir.

Lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren 6 iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren 6 iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme 6 iş günü içinde kesin olarak karar verir (STİSK m. 65/2).

Lokavta katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde görevli makam resen tespitte de bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye 6 iş günü içinde itiraz edebilir. Mahkeme 6 iş günü içinde kesin olarak karar verir (STİSK m. 65/3).

Lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca lokavt kararının bildirilmesinden itibaren 3 iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz (STİSK m. 65/4).

İşveren, lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir (STİSK m. 65/5).

III. KANUN DIŞI GREVİN SONUÇLARI

A. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

Kanun dışı grevin ilk sonucu, işverenin grevle ilgili bulunan işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilmesidir. Kanun dışı grev yapılması halinde işveren;

- Grevin yapılması kararına katılan,
- Grevin yapılmasını teşvik eden,
- Greve katılan,
- Greve katılmaya veya devamına teşvik eden

işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (STİSK m. 70/1).

Grevle ilgisi olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebilmesi için işçilerin kusurlu olmaları gerekmektedir. İşçiler grevin kanun dışı olduğunu biliyorlarsa veya bilebilecek durumdalarsa kusurlu sayılırlar.[1]

Kanun dışı grev halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını hangi sürelerde kullanacağına ilişkin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretide genel kabul gören görüşe göre, İş Kanunu'na ve Deniz İş Kanunu'na tabi işçiler

[1] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: İş (2019) s. 1086; NARMANLIOĞLU Toplu İş (2016), s. 757.

için bu süre, 6 iş günü ve herhalde 1 yıldır (İş K. m. 26/1; DİK m. 15/1).[8] Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda ise süre belirtilmediği için, bu Kanunlara tabi işçilerin iş sözleşmeleri de makul sürede (uygun bir sürede) feshedilmelidir.[9] Bu süreler hak düşürücü nitelikte olduğundan süre geçtikten sona fesih yapılması feshi haksız hale getirir. Belirtilen sürelerin başlangıç tarihi grevin sona erdiği tarihtir. Grev devam ettiği sürece işveren bu sürelere tabi olmaksızın grevle ilgisi olan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir.

B. İşverenin Zararının Karşılanması

Kanun dışı bir grev yapılmasının bir diğer sonucu işverenin zararının karşılanmasıdır. Grev kararı işçi sendikası veya konfederasyonu tarafından alınmışsa kararı alan işçi kuruluşu işverenin grev nedeniyle oluşan zararını karşılamak zorundadır. Kanun dışı grev, herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın işçilerin aralarında anlaşmasıyla yapılmışsa, oluşan zararlar bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (STİSK m. 70/2).

C. İşçilerin Konuttan Yararlanmasına Son Verilmesi

İşveren, kanuni bir grev veya lokavtta süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemezken kanun dışı grev nedeniyle, grevle ilgisi bulunan işçilerin konuttan çıkmasını isteyebilir. Konuttan yararlanmaya devam etme hakkı kanuni grev veya lokavt durumunda söz konusudur.

D. İdari Para Cezası

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda; kanuni grev için belirtilen koşullar gerçekleşmeksizin alınan bir grev kararının uygulanması halinde; greve karar verenler, böyle bir greve karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenlere idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür (STİSK m. 78/1-e).

IV. KANUN DIŞI LOKAVTIN SONUÇLARI

A. İşçilerin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir (STİSK m. 70/3). Kanun dışı grevde anlatılan süreler işçi açısından da geçerlidir. Kanun dışı lokavtta da sürelerin başlangıç tarihi lokavtın sona erdiği tarihtir. Lokavt devam ettiği sürece işçiler, bu sürelere tabi olmaksızın iş sözleşmelerini feshedebilir.

B. İşçilerin Lokavt Süresince Ücretlerinin Ödenmesi

İş sözleşmeleri kanuni lokavt durumunda askıda kalırken kanun dışı lokavt durumunda askıda değildir. İşveren kanun dışı lokavtta işçileri haksız olarak işyerinden uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle kanun dışı lokavt süresince işçiler, ücretlerinin ödenmesini talep etme hakkına sahiptirler.

---

[8] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 497; NARMANLIOĞLU Toplu İş (2016), s. 764; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN: İş (2019), s. 374.

[9] TUNÇOMAĞ/CENTEL: İş (2018), s. 497; NARMANLIOĞLU Toplu İş (2016), s. 764.

C. İşçilerin Zararının Karşılanması

Kanun dışı lokavt halinde işveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (STİSK m. 70/3).

D. İdari Para Cezası

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda; kanuni grevde olduğu gibi kanuni lokavt için de idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre; kanuni lokavt için belirtilen koşullar gerçekleşmeksizin alınan bir lokavt kararının uygulanması halinde; lokavta karar verenler, böyle bir lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenlerle lokavta katılanlar ve devam edenlere idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür (STİSK m. 78/1-e).

Dördüncü Kesim GREV VE LOKAVTIN SONA ERMESİ

I. İŞÇİ VEYA İŞVEREN TARAFININ KARARI

Kanuni bir grev veya lokavt kararı alan tarafça sona erdirilebilir. Kanuni grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (STİSK m. 75/1,2). Kanuni grev veya lokavt, ilgili taraf kararının alındığı veya görevli makama bildirildiği tarihte değil, kararın görevli makam tarafından işyerinde ilan edildiği tarihte sona erer.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi de grevin kaldırılmasını gerektirmez (STİSK m. 75/3). Örneğin, kanuni bir greve karşılık lokavt kararı alınmışsa grev uygulaması sonlandırılsa bile lokavt kararı uygulanmaya devam edebilir.

II. İŞÇİ SENDİKASININ ÜYE SAYISININ DÜŞMESİ

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin 3/4'ünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir (STİSK m. 75/6). Bu durumda da ilanın yapılmasıyla grev sona erer.

III. İŞÇİ VEYA İŞVEREN SENDİKASININ SONA ERMESİ

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur. Grev karşısında alınmış bir karar varsa lokavt da kendiliğinden sona erer (STİSK m. 75/4). Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde ise lokavt kendiliğinden sona erer (STİSK m. 75/5).



Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde, hem grev hem de (varsa) lokavt kendiliğinden sona ererken lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde yalnızca lokavt kendiliğinden sona erer. Bu durumda grev kararı kendiliğinden sona ermez.

Kaynakça

KİTAPLAR

AKYİĞİT, Ercan: *İş Hukuku*, 10. Baskı, Ankara: 2014

ÇELİK, Nuri, CANİKLİOĞLU, Nurşen ve CANBOLAT, Talat: *İş Hukuku*, 32. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019

DEMİRCİOĞLU, A. Murat, CENTEL, Tankut ve KAPLAN, Hasan Ali: *İş Hukuku*, 20. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019

EKMEKÇİ, Ömer ve YİĞİT, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. Baskı, İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2020

EKMEKÇİ, Ömer: *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2019

EYRENCİ Öner, TAŞKENT, Savaş, ve ULUCAN, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019

KORKMAZ, Fahrettin ve ALP, Nihat Seyhun: *Bireysel İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019

OCAK, Uğur: *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 1. Kitap*, 6. Baskı, Gaziantep: Kalkan Matbaacılık, 2018

OĞUZMAN, M. Kemal ve ÖZ, Turgut: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 10. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012

SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019

SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 18. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2019

TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2018

MAKALE VE DERGİLER

ALP, Mustafa: Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I*, İstanbul: 2011

AYDIN, Nahit Gürhan: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2006

Erişim Adresi: http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/7946/189283.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ÇİFCİ, Osman: İş Sözleşmesinde Şekil Serbestisi, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2019

Erişim Adresi: http://acikarsiv.aydin.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11547/2444/10244714.pdf?sequence=1&isAllowed=y

EYRENCİ, Öner: 6356 sayılı Kanun'da Toplu İş Sözleşmesi Türleri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15*, 2014

Erişim Adresi: https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/6-onereyrenci.pdf

EYRENCİ, Öner: İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001

KARA, Duygu: İş Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerden Ayrılması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2015

Erişim Adresi: https://katalog.marmara.edu.tr/veriler/yordambt/cokluortam/0D3AB94A-95F9-174F-A89E-95807ECF694F/AF2E41D7-BDD6-2245-9CAA-5B386B15A39E.pdf

KARAMAN, M. Halis: Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2008

Erişim Adresi: https://katalog.marmara.edu.tr/eyayin/tez/T0059478.pdf

ŞAHİN, Barış: Çocuk İşçilerin Korunması, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2009

Erişim Adresi: https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/33310/250260.pdf?sequence=1

TAŞKENT, Savaş: Alt İşveren, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi C. 1*, İstanbul: 2004

TUNCAY, A. Can: Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001