

İŐ' TE HUKUK

egemenoğlu
HUKUK BÜROSU

*Sektör Liderleriyle SöyleŐi + İŐ'te Gündem + Akademik Bakış IŞığında
İŐ Hukukunda Son Gelişmeler + Makaleler + İÇtihatlar Doğrultusunda
Çalışma İlişkilerine Bakış + Merak Edilenler + Pratik Bilgiler*

“ADALET, ERDEMLERİN EN YÜCESİDİR.”

ARISTOTELES



YAYIN SAHİBİ

Egemenoğlu Hukuk Bürosu
Yunus Egemenoğlu

SORUMLU MÜDÜR

Dilek Gürsan Küçükaksu

KATKIDA BULUNANLAR

Fotoğraflar: unsplash.com

YAZARLAR

Fazilet Karabacaklar, Sinem Çetinkaya,
Ayşe Naz Duman, Tevhide Sadioğlu Özkan,
Dilek Koçer Aydın, Tolga Ersoy, Tonyu Kaan
Sezer, Beril Kuldemir, Betül Akyol, Nuran
Kirişoğlu

YAYIN TÜRÜ

Yaygın Süreli.

TASARIM

roundabout
Huzur Mahallesi. Barbaros Caddesi. No:52/1
34485 Sarıyer / İstanbul / Türkiye
Tel: 0212 292 07 13
Web: www.roundabout.com.tr

BASKI

İz Copy Center
Hacı Halil Mh. Adliye Cad. No:31/A
Tel: 0262 644 22 99 Faks: 0262 644 52 53
E-posta: akan@izcopycenter.com
Web: izcopycenter.com

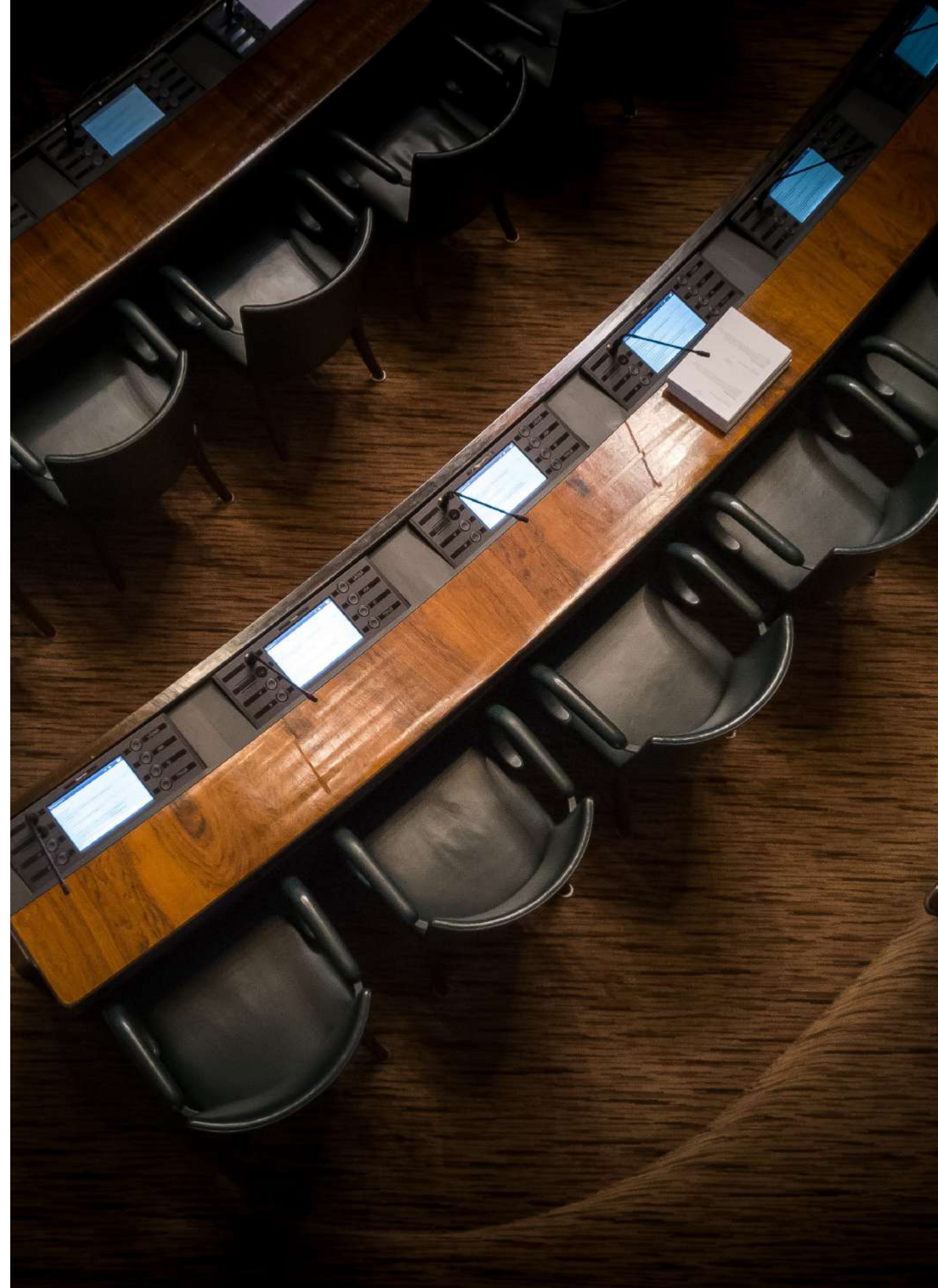
DERGİ YÖNETİM YERİ

Vadistanbul Bulvar Cendere Caddesi 1B Blok
No:56 Kat:25 34418 Sarıyer / İstanbul / Türkiye
Tel: 0212 283 55 55 Faks: 0212 269 29 17
E-posta: info@egemenoglu.av.tr
Web: www.egemenoglu.av.tr
Twitter: @EgemenogluLaw
LinkedIn: EgemenogluLawFirm

"İş'te Hukuk" isimli hukuk bültenimiz ile okuyuculara Türkiye'deki hukuki gelişmelere dair bilgi vermeyi amaçlıyoruz. Hukuk bülteninin içindekiler hiçbir şekilde hukuki görüş belirtmek ya da danışmanlık vermek olarak yorumlanamaz. Hukuki görüş ya da danışmanlık almak için mutlaka bir avukata başvurunuz. Bülten ile ilgili daha fazla bilgi almak, görüş ve önerilerinizi iletmek için info@egemenoglu.av.tr adresine yazabilirsiniz.

İşbu "İş'te Hukuk" isimli hukuk bülteninin içeriği Egemenoğlu Hukuk Bürosu tarafından hazırlanmış ve tasarımı roundabout tarafından yapılmış olup, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri kapsamında eser olarak koruma altındadır. İş'te Hukuk dergisinde yer alan yazı ve fotoğrafları yayma hakkı, dergi adı ve logosu Egemenoğlu Hukuk Bürosuna aittir. Kaynak gösterilse dahi, hak sahiplerinin yazılı izni olmaksızın ticari amaçlarla kullanılamaz. Dergide yer alan içerikler yazarların kişisel görüş, yorum ve tavsiyelerini içermektedir. Egemenoğlu Hukuk Bürosu burada yer alan bilgi, görüş, ve tavsiyelerden doğabilecek maddi veya manevi zararlardan hiçbir şekilde sorumlu değildir.

Egemenoğlu Akademi yayınıdır.





DEĞERLİ MÜVEKKİLLERİMİZ VE MESLEKTAŞLARIMIZ,

Egemenoğlu Hukuk Bürosu olarak, her yıl olduğu gibi bu yıl da iş hukuku alanında meydana gelen güncel gelişmeleri, yasal düzenlemeleri ve yargı kararlarını yakından takip etmeye ve bu birikimi sizlerle paylaşmaya devam ediyoruz.

Bu doğrultuda hazırladığımız İş'te Hukuk dergimizin yedinci sayısı ile karşınızda olmaktan memnuniyet duyuyoruz. Geçtiğimiz dönem boyunca iş hukukuna ilişkin meydana gelen önemli gelişmeleri hem mevzuat hem de içtihat açısından dikkat çeken değişiklikleri ele alarak bu sayımıza taşıdık.

Dergimizde, iş hukukunun farklı başlıkları altında yürütölen güncel tartışmalara yer vermenin yanı sıra, uygulamaya yön veren yüksek yargı kararlarını ve alanın önde gelen isimleriyle gerçekleştirdiğimiz söyleşileri de sizlerle paylaşıyoruz.

Egemenoğlu Hukuk Bürosu olarak, "İş'te Hukuk" dergimizin gelecekteki sayılarında ele alınmasını istediğiniz konu başlıklarını ve önerilerinizi her zaman memnuniyetle beklediğimizi belirtmek isteriz.

2025 yılının, başta müvekkillerimiz olmak üzere tüm iş hukuku uygulayıcıları ve paydaşlarımız için başarı, sağlık ve istikrarla geçmesini temenni ederiz.

İÇİNDEKİLER

1

SÖYLEŞİLER	Pinar Yamaner Alarko Holding - İK Grup Başkanı	8
------------	---	---

2

İŞ HUKUKUNDA SON GELİŞMELER VE MERAK EDİLENLER	Sosyal Medya Paylaşımları/Whatsapp Yazışmaları Fesih Nedeni Olabilir mi?	16
	7538 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un Getirdiği Yenilikler	19
	Yarım Gün Yıllık İzin Kullanımı Mümkün müdür?	22
	50'den Az Çalışanı Olan Az Tehlikeli İşyerlerinde Yeni Dönem	24
	SGK'dan Kıdem Tazminatına Esas Yazı Alınması ve Kıdem Tazminatı Hak Edışı	26
	İşçinin Geç Kaldığı Saatler veya Devamsız Olduğu Günler Yıllık İzin Hak Edişlerinden Düşülebilir mi?	28
	İdari Denetimlerde Çalışma Süresine İlişkin Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	30
	Refakatçi İzni Var mı?	37
	İşkur Programlarında Geçirilen Süreler Kıdeme Esas Süreden Sayılır mı?	38
	İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi Yayımlandı.	40
Turizm Sektöründe Hafta Tatili Uygulamasına İlişkin Yasa Değişikliğinin Değerlendirilmesi	44	
KEP ile Elektronik Bildirim İmkanına Yönelik Yasa Değişikliğinin Değerlendirilmesi	46	

3

MAKALELER	Yeni Bir Çalışma Türü: Freelance Çalışma	50
	Aleyhinde Disiplin Soruşturması Süren Çalışanın İş Ahdini Haklı Nedenle Feshi	54
	İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Ölçülülük İlkesi	58
	İşyerinin Kapanmasının İşe İade Sürecine Etkisi	64
	İkinci İşte Çalışma Yasağı	70
	Haksız Fesih	73
	5510 Sayılı Kanun Kapsamında Prime Esas Kazançlar	79
	Sendika Üyeliğini Sona Erdiren Haller	86

4

KARAR İNCELEMELERİ	İşçi Tarafından İşverenin Zan Altında Bırakılmasının, Geçerli Nedenle Fesih Sebebi Sayılmasına İlişkin Karar İncelemesi	90
	Konsinye Satış – Konsept Mağazacılık Yargıtay Kararı İncelemesi	96
	İhtiyari Arbuluculuk Tutanağının İptaline İlişkin Karar İncelemesi	102
	Uber Sürücülerinin İşçi Sayılmasına İlişkin Birleşik Krallık Kararı	111
	Usulsüzlüğün İşverene Bildirilmemesine İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi	113
Uzaktan Çalışmada Devamsızlık – BAM Karar İncelemesi	118	



5

SİZDEN GELENLER VE EN SIK KARŞILAŞILAN SORULAR	Arbulucuda İşten Ayrılış Nedeni Kodunun Değişikliği Mümkün müdür?	124
	İşyerine Alkollü Gelen İşçinin İş Akdi Feshedilebilir mi?	125
	Kısmi Süreli Çalışmada Hafta Tatili Hak Edışı	126
	İşverenin Kamera ile Gözetim Yetkisinin Sınırları Nelerdir?	128
	Bordroların Dijital Ortamda Personele Teslim Edilmesinin Hukuki Sonuçları Nedir?	130
	İş Sözleşmelerinde Ücretin Döviz Cinsinden Belirlenmesi: Hukuki Çerçeve ve Güncel Gelişmeler Işığında Değerlendirme	132
	Ara Dinlenme Süreleri Bölünebilir mi?	135
	İş Sözleşmesi ile Çalışan Sigortalının "Çocuk ya da Genç" Olması	137
	İşe İade Davasını Kazanan İşçi Sendika Yetki Tespitinde Dikkate Alınır mı?	140
	Alt İşveren Personelinin ve Birlikte İstihdam Edilen Personelin 30 İşçi Kriterine Etkisi	141
Çalışma Süresinin Düşmesi Ücretten İndirime Neden Olur mu?	143	
Rekabet Yasağını Sona Erdiren Haller Nelerdir?	143	
Personelin Yurtdışından Uzaktan Çalışma Talebi Hukuka Uygun mudur? Personelin Emeklilik Sürecine Etki Eder mi?	145	



6

PARAMETRELER	150
--------------	-----



SÖYLEŞİLER

Pınar Yamaner

Alarko Holding - İK Grup Başkanı



Kısaca kendinizden bahseder misiniz? Alarko Holding'de üstlendiğiniz rol hakkında genel bir bilgi verebilir misiniz?

P.Y. 1974 yılında Bandırma'da doğdum. Marmara Üniversitesi İktisat bölümünden mezun oldum. 22 yaşında bir oğlum ve 20 yaşında bir kızım var; her ikisi de üniversite eğitimlerine devam ediyor.

Profesyonel iş hayatıma 1995 yılında Arçelik'te başladım. O günden bu yana, 30 yılı aşkın süredir İnsan Kaynakları alanında çalışıyorum ve mesleğimi büyük bir tutkuyla sürdürüyorum. 2019 yılında Alarko bünyesine katıldım. O tarihten itibaren şirketin tüm İnsan Kaynakları süreçlerinden sorumlu olarak görev yapmaktayım.

Sorumluluk alanımda; Organizasyonel yapılanma, Kalite ve süreç yönetimi, Seçme ve yerleştirme, Değerlendirme merkezi uygulamaları, Ücret ve yan haklar yönetimi, Özlük ve bordro işlemleri, İş hukuku uygulamaları, Kariyer ve yetenek yönetimi, Çalışan ilişkileri, Performans ve ödüllendirme sistemleri, gibi uçtan uca tüm İK süreçlerinin stratejik ve operasyonel yönetimi yer almaktadır.

Artık işyerlerinde de yaygın şekilde kullanılmaya başlanan yapay zekâ çözümleri hakkında ne düşünüyorsunuz? İK süreçlerinde yapay zekâyı hangi alanlarda kullanıyorsunuz?

P.Y. Teknolojinin hızla hayatımızda kapladığı alanın büyümesi ile İnsan Kaynaklarında sadece bir kavram olarak tartışılmaktan çıkan yıkıcı inovasyon kavramına değinmek istiyorum. İK alanında önemli değişimlere yol açan yapay zeka teknolojileri yenilikçi yaklaşımların oluşmasına sebep oluyor.

Örnek vermek gerekirse:

- Yetenek Kazanımı: Yapay zeka destekli araçlar, işe alım süreçlerini hızlandırarak ve daha doğru aday seçimleri yaparak İK süreçlerini dönüştürüyor.
- Performans Yönetimi: Otomasyon ve veri analitiği, çalışan performansını daha objektif ve sürekli olarak izlemeyi mümkün kılıyor.
- Chatbotlar ve Sanal Asistanlar: Çalışanların sorularını hızlı bir şekilde yanıtlayan ve İK süreçlerini kolaylaştıran chatbotlar, çalışan deneyimini iyileştiriyor.
- İç İletişim Platformları: Slack, Microsoft Teams gibi platformlar, çalışanlar arasında daha etkili ve anlık iletişim sağlıyor.
- Çalışan Analitiği: Çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve performansı gibi konularda veri analitiği kullanarak daha bilinçli kararlar alınabiliyor.
- Tahminsel Analiz: Gelecekteki iş gücü ihtiyaçlarını ve çalışan davranışlarını tahmin etmek için kullanılan bu yöntemler, stratejik İK yönetimini destekliyor.
- Dijital Araçlar: Çeşitlilik ve dahil etme politikalarını destekleyen dijital araçlar, daha kapsayıcı bir iş ortamı yaratılmasına yardımcı oluyor.
- Eğitim Programları: Çeşitlilik ve dahil etme konularında farkındalık yaratmak için kullanılan eğitim programları, şirket kültürünü dönüştürüyor.

Bu yenilikler, İK alanında iş yapış şekillerini köklü bir şekilde değiştirdiğini gösteriyor.

Dijitalleşme ve teknolojinin İK üzerindeki en büyük etkisi, süreçlerin otomasyona geçmesi ve operasyonel verimliliğin artırılmasıdır. Alarko olarak bu değişimden nasıl yararlandığımıza dair birkaç örnek vermek isterim:

1. İşe Alım Süreçlerinin Optimize Edilmesi:

YZ tabanlı araçlar kullanarak işe alım süreçlerimizi önemli ölçüde geliştirdik. İlan oluşturma ve ön değerlendirme aşamalarında, yapay zeka algoritmaları sayesinde adayların yetkinliklerini daha objektif bir şekilde değerlendiriyoruz. Bu yaklaşım, insan hatası riskini minimize ederken, daha adil ve şeffaf bir işe alım süreci sunmamıza olanak tanıyor.

2. Kişiselleştirilmiş Kariyer Gelişimi:

Çalışanlarımızın kariyer gelişimini desteklemek amacıyla yapay zeka kullanarak kişiselleştirilmiş gelişim planları sunuyoruz. Çalışanlarımızın yeteneklerine, ilgi alanlarına ve performans verilerine dayalı olarak önerilen eğitim ve gelişim programları, onların potansiyelini en üst düzeye çıkarmalarını sağlıyor. Bu sayede, sürdürülebilir bir kariyer yolculuğu için gerekli bilgi ve becerilere daha iyi bir şekilde erişim sağlıyoruz.

3. Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyet Analizleri:

YZ destekli analizler ile çalışan bağlılığı ve memnuniyetini daha derinlemesine anlamamıza olanak tanıyoruz. Çeşitli anketler, geri bildirimler ve performans verilerini analiz ederek, çalışanlarımızın ihtiyaçlarına ve beklentilerine daha hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verebiliyoruz. Bu yaklaşım, organizasyon içindeki memnuniyetsizlikleri erken tespit etmemize ve proaktif çözümler

geliştirmemize yardımcı oluyor.

4. Chatbot Entegrasyonu:

Şirketimizde chatbot uygulamalarına geçiş yaparak, çalışanlarımızın sorularına anında yanıt veriyoruz. Chatbotlar, bilgiye hızlı erişim sağlayarak ve günlük operasyonel görevlerde destek olarak, İnsan Kaynakları süreçlerini daha verimli ve etkili hale getiriyor. Bu teknoloji, aynı zamanda çalışan memnuniyetini artırarak, iletişim ve bilgi akışını kolaylaştırıyor.

5. Sürekli İyileştirme ve İnovasyon:

Yapay zeka, İnsan Kaynakları süreçlerimizde sürekli iyileştirme ve inovasyonun öncüsü olarak karşımıza çıkıyor. YZ teknolojilerinin sunduğu veri odaklı içgörüler, organizasyonel stratejilerimizi güncel ve etkili bir şekilde yönlendirmemize olanak tanıyor. Ayrıca, sürdürülebilirlik hedeflerimize ulaşma yolunda YZ'nin sunduğu yenilikçi çözümler, geleceğin iş dünyasına uyum sağlama kapasitemizi artırıyor.

Sonuç olarak, yapay zekayı İnsan Kaynakları süreçlerimize entegre ederek, sürdürülebilirliği hem organizasyon hem de çalışanlarımız açısından daha güçlü bir yapıya kavuşturuyoruz. Bu teknolojiler, sadece verimliliğimizi artırmakla kalmıyor, aynı zamanda adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmamıza da katkıda bulunuyor. Geleceğin iş dünyasına uyum sağlama yolunda YZ'nin sunduğu avantajlar, organizasyonumuzun uzun vadeli başarısına ve sürdürülebilirliğine önemli bir katkı sağlıyor.

Sizce yapay zekanın kurumsal dünyada en çok değiştirdiği şey nedir?

P.Y. Yapay zekânın kurumsal dünyada en köklü değişimi, karar alma süreçlerinin dönüşümünde yaşıyor. Eskiden ağırlıklı olarak sezgiye ve bireysel deneyime dayanan kararlar, bugün yapay zekâ destekli veri analitiği sayesinde çok daha hızlı, isabetli ve stratejik biçimde alınabiliyor. Bu dönüşüm, yöneticilerin belirsizlikleri daha iyi yönetmesini ve geleceğe dair daha güçlü öngörülerde bulunmasını sağlıyor.

Aynı zamanda yapay zekâ, rutin ve tekrarlayan görevleri otomatikleştirerek çalışanların zamanlarını daha yaratıcı, analitik ve katma değerli işlere ayırmalarına olanak tanıyor. Bu da hem bireysel verimliliği hem de kurumsal inovasyon kapasitesini artırıyor

Pandemi sonrası yaygın hale gelen; Uzaktan çalışma uygulaması hakkında ne düşünüyorsunuz? Uzaktan çalışma Alarko çalışan kültürüne nasıl bir etki yarattı? Çalışan motivasyonu ve bağlılığını teminen ne tür aksiyonlar alıyorsunuz?

P.Y. Hibrit çalışma modelleri ve esnek çalışma saatleri, yeteneklerin iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmak için en önemli aksiyonlardan birisi haline geldi. Artık geleceğin iş dünyasında, esneklik ve çeşitlilik gerektiren bir dengeyi yakalamamız gerekiyor. Bu, tek başına uzaktan ya da hibrit çalışma olarak tariflenmemeli. Artık veriye her yerden rahatlıkla ulaşabildiğimiz için; uzmanlığını ispatlamış kişiler ile farklı iş modellerinde çalışmak çok daha etkili hale geliyor. Örneğin belirli bazı iş ya da projeler için uzmanlık gerektiren durumlarda freelance veya sözleşmeli çalışanlar tercih edilmeye başlandı. Bu modeller;

1. Maliyetleri kontrol altında tutmakta
2. Gerekli derinlemesine uzmanlığı sağlamakta
3. Projelerin hızlı ve esnek bir şekilde tamamlanmasına yardımcı olmakta. Bu, özellikle kısa vadeli ve acil projelerde avantaj sağlamaktadır.
4. Farklı freelance çalışanlarla çalışmak, şirkete yeni bakış açıları ve yenilikçi çözümler getirebilir.

Bu tür iş modelleri, iş gücüne esneklik ve çeşitlilik sağlar. Bu da işletmelerin hızla değişen iş ihtiyaçlarına hızlı adapte olmalarına yardımcı olur. Biz Alarko'da hem bu esnekliği sağlamak hem de uzun yıllardır aramızda olan çalışanlarımızın değişime daha kolay uyum sağlamalarına destek olmak amacıyla, 'Alarko içinde küçük Alarko' mottosuyla yaşattığımız Alarko İstikbal Kulübü aracılığıyla bu hedefimizi gerçekleştiriyoruz. AİK tam 39 yıl önce 21-33 yaş arası çalışanlarımıza yönetim simülasyonları sunmak, bu genç yeteneklerin yönetici pozisyonlarına hazırlanmalarını sağlamak üzere kuruldu. Bu süreç, sürdürülebilir liderlik anlayışımızın bir parçası olarak, çalışanlarımızın çeşitli başlıklarda proje deneyimi kazanmalarını ve farklı kültürlerle biraraya gelmelerini sağlıyor.

Uluslararası Staj Deneyimi Programları

Türk olup yurtdışında eğitim gören öğrenciler arasında etkili bir staj programı oluşturarak genç yeteneklere Alarko'yu tanıtmak, yurt dışında aldıkları eğitimlerin ardından tekrar ülkeye dönmeleri için bir fırsat oluşturarak, şirketimizin gelişimine katkı sağlamak amaçlamaktadır.

Uluslararası Proje Bazlı Çalışan Programları

Bu program, yurt dışından mezun olmuş ve hala yurtdışında yaşamaya devam eden kişileri farklı sözleşme modelleri ile (uzaktan, hibrit) kadroya dahil etme konusunda odaklanarak şirketimizin yetenek havuzunu çeşitlendirmeyi amaçlamaktadır.

Çoklu Yetenek Kaynakları

Dünya genelinde çeşitli coğrafyalardaki farklı bakış açılarından yararlanarak yenilikçi çözümler üretebilmek amacıyla yabancı yetenekleri farklı çalışma modelleri ile işe alıyoruz.

Bilgelik

Karşılıklı fayda sağlayan iki ayrı sistemden oluşmaktadır.

İlki; uzun yıllardır Alarko'da görev almış çalışanlarımızın emeklilik sonrası Alarko içinde hala çalışmaya devam etmekte olan çalışanlara mentorlük yapmaları sağlanmaktadır.

İkincisi; uzun yıllardır Alarko'da görev almış çalışanlarımızın emekliliği sonrası sürecinde destek ve rehberlik etmek üzere tersine mentorlük yapılmaktadır.

Yenilikçi Fikirler

6 farklı kategoride, Alarko içerisindeki inovatif fikirleri ortaya çıkarma ve bu fikirleri destekleme fırsatı sunarak, yaratıcılığı teşvik eden bir platformumuz var. Bu süreç, sürdürülebilirlik hedeflerimizi destekleyen ve organizasyonel gelişimimize katkı sağlayan yeni çözümler üretilmesini sağlıyor.

Dünyada yaşanan dönüşüm, şirketlerin insan kaynakları anlayışlarını da kökten değiştirdi, "Bu dönüşümü sahiplenmek, klasik 'insan kaynakları' anlayışını çok daha geniş perspektifte 'yetenek yönetimi' bakış açısıyla genişletmek bugün şirket olarak en büyük önceliklerimizden. Bu nedenle de bizler yukarıda bahsettiğimiz yenilikçi uygulamaları birbiri ile harmanlayarak motivasyon, bağlılık ve başarıyı yakaladığımızı inanıyoruz.

Çalışanlarımızın profesyonel becerilerinin yanı sıra kişisel değerlerine ve potansiyellerine de büyük önem veriyoruz. Bu yaklaşımımız doğrultusunda, bireylerin yeteneklerini geliştirmelerine, kişisel ve profesyonel hedeflerine ulaşmalarına destek olmak bizim önceliğimiz. Ayrıca, iş-yaşam dengesini koruyarak onların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını destekliyor, tatmin edici bir çalışma ortamı sağlıyoruz.

Şirketimizin merkezinde etik değerlerimiz bulunuyor ve bu değerler, çalışanlarımızın güven ve saygı içinde kendilerini ifade edebilmelerini sağlıyor. Etik kurallarımıza sıkı sıkıya bağlı kalmak, şeffaflık ve adalet konularında hassasiyet göstermekte kararlıyız. Bu değerleri somut eylemlerle desteklemek için, yöneticilerimizi Alarko kültürünü ekiplerine aşılama ve liderlik yeteneklerini geliştirmeleri konusunda eğitiyoruz. Bu süreç, yüksek performanslı ve uyumlu ekipler oluşturmanın temelini atıyor.

Alarko İstikbal Kulübü kapsamında, genç yeteneklerimize yönetim simülasyonları sunarak onları gelecekteki yönetici pozisyonlarına hazırlıyoruz. Bu simülasyonlar, genç çalışanlarımızın iş süreçlerini ve yönetim becerilerini geliştirmelerine olanak tanıırken, kariyer yolculuklarına da önemli katkılar sağlıyor.

Yenilikçi fikirlerin teşvik edilmesi bizim için çok önemli. Çalışanlarımızın yaratıcı fikirlerini paylaşabileceği platformlar sunuyoruz. Düzenlediğimiz Yeni Fikirler Yarışması, bu alanda bir örnek. Yarışma sayesinde, inovatif fikirlerin ortaya çıkmasını destekliyor ve bu fikirlerin uygulanmasına katkı sağlıyoruz.

Kariyer Mimarisi ve Yetenek Yönetimi süreçlerimiz, çalışanlarımıza kariyer yollarını net bir şekilde belirlemeleri ve hedeflerine ulaşmaları için rehberlik ediyor. Bu süreçler, kişisel ilgi alanları ve güçlü yönler doğrultusunda özelleştirilmiş yol haritaları sunuyor.

Sürekli eğitimler, seminerler ve gelişim programlarıyla çalışanlarımızın yeteneklerini güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Ayrıca, farklı iş alanlarında sunduğumuz rotasyon fırsatları ile çok yönlü beceriler geliştirmelerine olanak tanıyoruz. Bu, hem bireysel kariyer yolculuklarını daha dinamik hale getiriyor hem de organizasyon içindeki yetenek çeşitliliğini artırıyor.

İşyerlerinde yapay zekanın kullanımına ilişkin; işverenlerin, çalışanlardan uymasını beklediği yazılı kurallar olmalı mı? Bu konuda sizin değerlendirmeniz nedir?

P.Y. Kesinlikle evet. Yapay zekâ kullanımının etik, güvenli ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi için işverenlerin belirli yazılı kurallar oluşturması büyük önem taşıyor.

Bu kurallar:

- Veri gizliliği ve güvenliği
- Yapay zekâ kararlarının şeffaflığı
- İnsan denetiminin korunması
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi gibi başlıkları içermelidir. Bu sayede hem çalışan hakları korunur hem de teknolojinin güvenli kullanımı sağlanır.

Deneyimlerinize göre yapay zekanın gelişiminin ilerleyen zamanlarda şirketlerin organizasyon şemalarına/ insan kaynakları süreçlerine nasıl etkilerde bulunabileceğini öngörüyorsunuz?

P.Y. Yapay zekânın gelişimiyle birlikte organizasyon yapılarında ve İK süreçlerinde aşağıda belirttiğim değişimlerin yaşanmasını bekliyorum:

- Yeni pozisyonlar: Yapay zekâ uzmanları, veri analistleri ve etik danışmanlar gibi yeni roller ortaya çıkacak. Hatta bazı şirketlerde bu rolleri görmeye başladık.

- Daha yatay yapılar: Otomasyon sayesinde bazı yönetim katmanları sadeleşecek. "Yatay yapılar", daha az yönetim katmanı olan, kararların daha hızlı alındığı, çalışanlar arasında daha fazla doğrudan iletişimin olduğu organizasyonlardır. Bazı yönetim katmanlarının sadeleşmesini de bekliyorum. Yapay zekanın bazı yönetsel görevleri (raporlama, analiz, karar destek vb.) otomatikleştirerek bu görevleri yapan orta kademe yöneticilere olan ihtiyacı azaltabileceğini düşünüyorum.

- Sürekli öğrenme kültürü: Yapay zekâ ile birlikte çalışanların sürekli gelişim göstermesi gerekecek. Kendilerine yatırım yapmaları gerekecek.

- İK'nın stratejik rolü artacak: İK, uzunca bir süredir sadece operasyonel değil, aynı zamanda stratejik bir iş ortağı. Ancak bu kavram bazı şirketlerde sadece sözlü olarak yerleşmiş. Bunun eyleme dönüştüğü şirketler artık başarılı hale gelecek. ●



**İŞ HUKUKUNDA
SON GELİŞMELER
VE MERAK
EDİLENLER**

*Sosyal Medya
Paylaşımlarına
Yönelik
Yaptırımlar,
Yarım Gün Yıllık
İzin Kullanılabilir
mi, Devamsızlıklar
Yıllık İzinden
Düşülebilir mi,
Refakatçi İzni
Var mı, Mobbing
Genelgesinin
Getirdikleri,
ve Diğer Merak
Edilenler*

Sosyal Medya Paylaşımları/Whatsapp Yazışmaları Fesih Nedeni Olabilir Mi?

Av. Fazilet Karabacaklar

Günümüzde hiç şüphesiz sosyal medya, bireylerin düşüncelerini kamuoyu veya belli bir grup ile paylaşma aracı haline gelmiş; bu gelişme, ifade özgürlüğünün kapsamını ve sınırlarını yeniden gündeme getirmiştir.

Bu durum iş yaşamı için de önem arz etmekte olup; işçilerin sosyal medya üzerinden yaptıkları paylaşımlar, belli bir grup içerisinde olsa dahi yapılan whatsapp yazışmaları işçi aleyhine disiplineller uygulamalara veya feshe konu olması anlamında da tartışılır hale gelmiştir.

Bu bağlamda, işverenin işyeri düzen ve çalışma barışı sağlama yükümlülüğü ile işçinin Anayasa ile koruma altında olan ifade özgürlüğü hakkının dikkate alınması, dengenin kurulması gerekmektedir.

- Kişilerin sosyal medya paylaşımlarından kaynaklı yaptırımla karşılaşmaması esas olsa da ifade özgürlüğünün de sınırsız olmadığını belirtmek gerekir. Buna göre özellikle işçi işveren ilişkileri açısından işverenin haklı menfaatinin korunması ve orantılılık dikkate alınarak işçinin ifade özgürlüğünün sınırlanması gereğinin genel kabul olduğunu belirtmek gerekir. İşverene karşı hakaret niteliğinde olan, itibarını zedeleyen, sadakat, doğruluk, sır saklama

yükümlülüğüne aykırılı teşkil eden beyan ve paylaşımların feshe dayanak olabileceği kabul edilmektedir. Bu noktada içtihatlarda; feshe konu olayın özelliğine ve işçinin paylaşımının somut olayda yarattığı etki ve ihlale göre haklı veya geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebildiği görülmektedir:

Yargıtay 9. HD., E.2015/27643, K.2016/7929, T. 31.03.2016 kararında; "...Davacının sosyal paylaşım sitesinin görüntüsü dosyaya sunulmuş olup davacının "iki kelimeyi bir araya getirip cümle kuramayan adamlar müdür olursa basit bir resmi yazıya cevap yazmayan gerizekalılar şef olur ...'de iş hayatı saçma sapan ilerliyor" şeklinde paylaşımında bulunduğu görülmektedir.

Yapılan paylaşım ve davalı tanık beyanları değerlendirildiğinde paylaşımın davalı işyerine yönelik olduğu davacının söz konusu hakaret ve sataşma içeren paylaşımının işverene haklı fesih imkanı verdiği, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı açık olduğundan yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir...."

şeklinde;

Yargıtay 9. HD., E.2016/22368 K. 2017/14208, T. 26.09.2017 tarihli kararında; "Davacı işçisinin kendisine ait twitter hesabından davalı işyerinde çalışan olduğu açıkça anlaşılacakla birlikte isim vermediği için kim/kimler olduğu belirlenemeyen başka çalışanlara hakaret ve sataşma niteliğinde birden fazla paylaşımında bulunduğu, örneğin "... arkadaşlar patroncu bir İK personeli olacaksınız yapmayın o mesleği, çıldırtmayın insanı, bu kadar mı meraklısınız " şeklinde paylaşımlarının olduğu, isim zikretmese dahi çalıştığı işyerindeki başka bir çalışana açıkça hakaret ve sataşma niteliğinde twittter paylaşımlarının davalı işveren tarafından öğrenilmesi üzerine de davacı işçiden alınan savunmasında twitter paylaşımlarını kabul etmekle birlikte twitter hesabını takip edenler arasında işten arkadaşlarının bulunmadığı, dolayısıyla kastettiği kişi ya da kişilerin çalışma arkadaşları olmadığını beyan ettiği görülmüştür. Ancak atılan mesaj içeriğinden mesaja konu edilen kişi/kişilerin davacının çalışma arkadaşları oldukları, eksik olanın ise sadece somut kimlik bilgisi olduğu görülmektedir. **Gıyapta da olsa iş sebebiyle isim vermeksizin işyerindeki başka bir işyeri çalışanına hakaret ve sataşma niteliğindeki mesajlar sebebiyle işverence yapılan feshin haklı olduğu gözetilerek davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.**"

Şeklinde karar verildiği görülmektedir.

Diğer yandan işvereni doğrudan hedef almayan örneğin ücretlerin düşüklüğü vb. içerikli genel paylaşımlar, eleştiri sınırları içerisinde kabul edilebilir anlatımlar, işverenin itibarını zedeleme ihtimali olmayan ve özellikle sadece kapalı bir grupta yapılan paylaşımlar, genel olarak fesih nedeni olarak kabul edilmemektedir. Herkese açık paylaşımlar bakımından ise paylaşımın asılsız

olup olmadığı, hakaret içerip içermediği göz önüne alınmaktadır:

Yargıtay 7. HD., E. 2014/6519 K. 2014/12285, T. 3.6.2014 "...davacının sosyal medya hesabında yer alan bu yorum ve fotoğrafları, kendisine davalı işveren tarafından tahsis edilmiş bilgisayar ya da başkaca araç-gereçler ile mesai saatleri içerisinde yaptığına dair davalı işveren savunması olmadığı gibi feshe konu araştırma ve soruşturma raporunda da bu yönde bir tespit bulunmamaktadır. Kaldı ki yorum ve fotoğraflar incelendiğinde genellikle akşam saatlerinde paylaşımında bulunulduğu da görüldüğünden, davalı işyerinin Belediye olması ve davacının yaptığı iş itibarıyla o saatlerde mesaide olup işveren emrine amade şekilde bulunduğu da ileri sürülmemiştir.

Hal böyle olunca mesai saatleri içinde yapılmayan ve bizzat davalı işveren tarafından verilen araç-gereçler kullanılmadan kendisine ait şahsi sosyal medya hesabında yer alan bazı argümanlar nedeniyle iş aktinin feshi 4857 sayılı Yasanın 25.maddesi kapsamında işverene bir haklı nedenle fesih imkanı vermediği gibi somut olayda aynı Yasanın 18 vd maddelerinde düzenlenen geçerli nedenle fesih hakkı da vermemektedir. Dolayısıyla ortada iş sözleşmesi ve eki düzenlemelere aykırı bir eylem bulunmamaktadır."

- Whatsapp yazışmaları nedeni ile fesih yaptırımı uygulanıp uygulanamayacağı da sık sık tartışma konusu olmakta, uyumsuzluklara konu olmaktadır. Yargı içtihatlarına bakıldığında belirtmek gerekir ki; dikkat edilmesi gereken en önemli husus feshe konu edilen yazışmaların hukuka uygun elde edilip edilmediğidir. Whatsapp yazışmaları öncelikle kişisel veri niteliğindedir ve bu

kapsamda hukuki kurallara çerçevesinde ele alınmalıdır. Hukuka aykırı olan bir yolla elde edilmiş whatsapp yazışmasının feshe konu edilmesi mümkün değildir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD 14.06.2023 tarihli kararı; "... Somut olayda, iş sözleşmesi davalı işverence, davacının, eşine gönderdiği mesajların içeriğinde, bir kısım çalışanlara hakaret ettiği ve ... ifadeler kullandığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Görüleceği üzere fesih sebebi, davacının, whatsapp programı vasıtasıyla eşine gönderdiği mesaj içerikleridir. Davacı işçinin, eşiyile arasındaki özel nitelikteki yazışmaların, izin ve bilgisi dışında işverene iletilmesi, özel hayatın gizliliğini ihlal eder niteliktedir. Bu halde, hukuka aykırı delile dayanılarak gerçekleştirilen fesih haklı ya da geçerli nedene dayanmamaktadır.

Whatsapp yazışmaları nedeni ile fesih yaptırımı uygulanıp uygulanamayacağı noktasında dikkat edilmesi gereken bir diğer husus şüphesiz ki yazışmanın içeriğidir. Eleştiri niteliğinde kalan beyanların fesih nedeni olarak kabul edilmemesi gerektiği emsal kararlarda belirtilmektedir:

Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. HD 18.04.2023 tarihli kararı; "resmen

dalga geçiriyorlar...’ta adalet adına hiçbir şey yok. Adalet, vicdan duygusu sıfır... İnsafa gelmişler” şeklindeki whatsapp yazışmalarının eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, bu haliyle de yapılan feshin geçersiz olduğu sonucuna ulaşılmaktadır”

Yargıtay ve bölge adliye mahkemesi kararlarında da görüldüğü üzere; işverene hakaret içeren, işyerinin itibarını zedeleyen ya da işçinin sadakat, doğruluk ve sır saklama yükümlülüklerine aykırı düşen sosyal medya paylaşımları, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedilmesine gerekçe oluşturabilmektedir. Ancak paylaşımın muhatabının kim olduğu, içeriğinin niteliği, paylaşımın yapıldığı ortam (kapalı grup veya kamuya açık platform) ve zamanlama gibi unsurlar fesih kararının meşruluğu açısından belirleyicidir. Öte yandan, WhatsApp yazışmalarına dayanılarak yapılan fesihlerde ise yazışmaların **hukuka uygun yollarla elde edilip edilmediği ve ifade içeriğinin eleştiri sınırlarını aşp aşmadığı** temel ölçütlerdir. Özel nitelikli yazışmaların, kişinin rızası olmaksızın kullanılması halinde bu delillerin hukuka aykırı olacağı ve feshin geçersiz sayılacağı yargı kararlarıyla sabittir.

SONUÇ

İşçinin dijital ortamda paylaştığı ifadeleri nedeniyle iş sözleşmesinin feshi ancak belirli sınırlar içinde, hem ifade özgürlüğü hem de işverenin meşru menfaatleri gözetilerek yapılabilir. Her somut olay kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirilmeli; orantılılık, hukukilik ve içerik analizi bu tür uyuşmazlıklarda temel kriterler olmalıdır.

7538 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un Getirdiği Yenilikler

Av. Tolga Ersoy

15 Ocak 2025 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan **7538 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun** çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve sağlık sistemi açısından önemli değişiklikler içermektedir. Bu kanun, özellikle sigorta primleri, genel sağlık sigortasının kapsamı ve işverenlere yönelik sağlanan teşvikler açısından dikkat çeken düzenlemeler barındırmaktadır.

I. HAZİNE TARAFINDAN KARŞILANAN 5 PUANLIK İŞVEREN PRİM HİSSESİ ORANININ 4 PUANA DÜŞÜRÜLMESİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 81/2/1’ya göre bu maddede belirtilen şartları taşıyanlar için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine tarafından karşılanmaktaydı. Ancak 7538 Sayılı Kanun md. 10 gereği bu indirim oranı beş puandan dört puana düşürülmüştür.

Ancak 7538 Sayılı Kanun md. 17 hükmü gereği işveren **imalat sektöründe** faaliyet gösteriyorsa sigorta primindeki indirim 2025 ve 2026 yılları için **yüzde beş oranında kalacaktır**. 7538 Sayılı Kanun md. 23/a düzenlenmesi kapsamında sigorta primindeki indirim oranlarına dair diğer

değişiklikler 1 Şubat 2025 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

Bu değişikliklerle birlikte **SGK işveren primi oranları** şu şekilde belirlenmiştir:

- **Sigorta prim indiriminden faydalanılmıyorsa: %20,75**
- **4 puanlık sigorta prim indiriminden faydalanılıyorsa: %16,75**
- **5 puanlık sigorta prim indiriminden faydalanılıyorsa (imalat sektörü için): %15,75**

II. ÇALIŞAN SAĞLIĞI MERKEZİ (ÇASMER) KURULMASI

7538 Sayılı Kanun 8. madde kapsamında Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilen, gerekli donanım ve personele sahip birim olan **“Çalışan Sağlığı Merkezi (ÇASMER)”** kurulmuştur.

Yine 7538 Sayılı Kanun md. 19’daki değişiklik sonucunda çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelinin bulunmaması hâlinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için ÇASMER’lerden de yardım alınabilecektir. Ek olarak aynı kanun md. 21’e göre 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için sağlık raporları aile hekimlerinin yanı sıra artık ÇASMER’den de alınabilecektir.

Söz konusu düzenleme 15.01.2025 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

III. 506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNU'NDA YAPILAN DEĞİŞİKLİK

7538 Sayılı Kanun'un birinci maddesiyle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 87. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Bu değişiklik, emeklilik işlemlerinde uygulama birliğinin sağlanması amacıyla taşımaktadır. Aynı statüde olan sigortalılara aynı mevzuat hükümlerinin uygulanması hedeflenmiş vaziyettedir.

IV. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NDA YAPILAN DÜZENLEMELER

a. Klinik Araştırmaların Sağlık Hizmetleri Kapsamına Alınması

7538 Sayılı Kanun'un 7. maddesiyle Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı tarafından desteklenen ve Sağlık Bakanlığı'nca izin verilen klinik araştırmalar, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetleri kapsamına alınmıştır. Bu düzenleme, klinik araştırmaların finansmanının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmasını öngörmektedir.

b. Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Genel Sağlık Sigortası

5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinde yapılan değişiklikle ülkemizde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin, eğitim öğretim yılı başlangıç tarihinden itibaren üç ay içinde başvurmaları halinde genel sağlık sigortalısı sayılacakları düzenlenmiştir.

Ayrıca 7538 Sayılı Kanun'un altıncı maddesiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun altmışıncı maddesine eklenen fıkrayla "Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burslandırılan uluslararası öğrencilerin, bursluluk statüleri devam ettiği sürece genel sağlık sigortalısı sayılması kararlaştırılmış ve genel sağlık sigortası primlerinin, asgari ücretin %4'ü oranında olacağı öngörülmüştür. İlgili aya ait primlerin takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi mümkündür.

c. Katılım Payına İlişkin Değişiklik

7538 Sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi ile 5510 Sayılı Kanun'un "Katılım payı alınması" başlıklı 68'inci maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesinde yapılan değişiklik neticesinde; ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi katılım payı 2 TL'den 20 Türk TL'ye çıkartılmıştır.

Söz konusu tutarın SGK birinci basamak sağlık hizmeti sunucularından sevk edilenler için yarısına kadar azaltmaya yetkilidir. Bu tutarların 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca belirlenen yeniden değerlendirme oranı kadar her yıl artırılacağı düzenlenmiştir.

V. 3359 SAYILI SAĞLIK HİZMETLERİ TEMEL KANUNU'NDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

7538 Sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında; 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'na eklenen Ek Madde 19 ile sağlık hizmeti almak üzere başvuran

kişilerin, sağlık hizmetinin gereği olarak vermek zorunda oldukları veya kendilerine verilen hizmete ilişkin kişisel verilerinin işlenmesi düzenlenmiştir. Bu verilerin Sağlık Bakanlığı tarafından sağlık hizmetlerinin verilmesi, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla kullanılacağı belirtilmiştir.

Ayrıca Sağlık Bakanlığı tarafından toplanan verilere erişimi sağlayacak bir sistem kurulması ve verilerin güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirlerin Bakanlık tarafından alınması öngörülmüştür.

VI. TARIM SİGORTALILIĞINA İLİŞKİN YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

7538 sayılı Kanun'un 16. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen Geçici-107. madde kapsamında tarımsal faaliyette bulunanların tarımsal faaliyetlerinin başlaması ve sonlanmasına ilişkin olarak ilgili meslek kuruluşlarınca 15.01.2025 tarihinden önceki sürelerle ait bildirim yükümlülüklerinin kanuni süresi dışında yerine getirilmiş olması veya bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren 6 ay içinde yerine getirilmesi durumunda idari para cezası uygulanmaması ve bu maddenin yürürlük tarihinden önce uygulanan idari para cezalarının da terkinde düzenleme yapılmıştır.

Yarım Gün Yıllık İzin Kullanımı Mümkün Müdür?

Av. Sinem Nur Çetinkaya

Yıllık ücretli izin, Anayasa'nın 50. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. ve devamı maddeleriyle güvence altına alınmış bir dinlenme hakkıdır. Bu sebeplerle; 4857 sayılı İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yıllık izinlerin nasıl kullanılacağına dair ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş, işverenlerin bu düzenlemelere aykırı hareket etmeleri durumunda idari para cezası yaptırımları öngörülmüştür.

İş Kanunu'nun 56. Maddesinde ilk olarak yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği düzenlenmiş, maddenin devamında ise " tarafların anlaşması" ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere yıllık iznin bölümler hâlinde kullanılabilmesi belirtilmiştir. Yıllık iznin 10 günlük kısmının kesintisiz kullanımına ilişkin bu düzenlemenin amacı, işçinin ilgili yıl içerisinde belli bir süre dinlendirilmesidir. Kanunun 56. maddesinin gerekçesinde de belirtildiği gibi; yıllık ücretli iznin amacı işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olup bu sebeple yıllık iznin bölünmezliği ilkesi esas alınmış, bununla birlikte uygulamada yıllık izinlerin birden fazla bölünmesi yaygın bir uygulama olduğundan tarafların anlaşması ile uygulamanın esnekleştirilmesi yararlı bulunmuştur. Uygulamada yıllık izin süresinin

İş Kanuna göre yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu sebeple, işçinin talebi olmadığı halde, yarım gün çalışılan arife günleri ve 28 ekim gibi günlerde işyerinin tam gün kapatılması ve çalışılmayan yarım gün karşılığında işçilerin yıllık izin haklarından 0,5 gün düşülmesi şeklindeki uygulama yasaya uygun değildir.

bölünebilir kısmının yarım gün olarak kullanılmasının mümkün olup olmadığı, diğer bir ifade ile yarım gün yıllık izin kullanılıp kullanılmayacağı tartışma konusu olmaktadır. İş Kanunu'nun 56. Maddesi kapsamında işverenin izin sürelerini bölemeyeceği ve bunun ancak tarafların anlaşması ile mümkün olabileceği düzenlediğinden işverenin tek taraflı kararıyla işçiye yarım gün yıllık izin kullandırması hiçbir şekilde mümkün değildir. Bu sebeple; arife günleri ve 28 ekim gibi yarım gün çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinin tam gün kapatılması ve işveren tarafından işçilerin yıllık izin haklarından 0,5 gün düşülmesi şeklindeki uygulamaların mevzuata uygun olmadığı açıktır. Diğer yandan; İş Kanunu'nun 56. Maddesine göre yıllık izin sürelerinin bölünmesine ilişkin tek kural " tarafların

anlaşması" olup bunun dışında 56. madde metninde herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Ayrıca, maddenin önceki halinde yer alan 10 günlük kısımdan arta kalan sürenin "en fazla üçe bölünebilir" kısıtı 2016 yılındaki değişikliklerle madde metninden silinmiştir. Bu hali ile kanunun lafzına bakıldığında " tarafların anlaşması" şartıyla işçilerin yıllık iznin bölünebilir kısmında yarım gün yıllık izin kullanmasının önünde yasal bir engel bulunmadığı ve yarım gün çalışılan ulusal bayram genel tatil günlerinde veya işçilerin özel işlerinin, mazeretlerinin olduğu zamanlarda yarım gün yıllık izin kullanmasının yasal olarak mümkün olduğu düşünülmektedir.

Ne var ki; tarafların anlaşmasıyla olsa ve bu konuda yazılı belge bulunsada dahi yarım gün yıllık izin kullanımının mümkün olmadığına ilişkin emsal kararlara da rastlanılmaktadır. İstanbul BAM 32. Hukuk Dairesi'nin E.2019/3525, K.2024/673 sayılı ve 22.04.2024 tarihli kararında "Dosyada mevcut yıllık izin belgeleri denetlenmiştir. Yıllık izin talep dilekçesi şeklinde olanlar, hangi tarihler arasında izne ayrılıp hangi tarihte izinden döndüğünü gösterir tarihleri

çermeyen, ya da imzasız olan, ya da 0,5 gün şeklinde olup yıllık izin değil mazeret izni kabul edilmesi (somut olayda, UBGY sayılan arefe günü için yarım gün) gerekenler dışlanarak, davacının 7+9+10+8 gün=34 gün izin kullandırıldığını ispata yarar belge sunulduğu, 56-34=22 gün bakiye izni olduğu sonucu çıktığı, ancak davacı vekilinin bakiye 14 gün yıllık izin alacağı bulunduğu yönündeki talebi gözetilerek;yıllık izin ücreti tespit edilmiştir." şeklinde hüküm kurularak; arife günü için dosyada mevcut olduğu anlaşılmalı yazılı belgeye itibar edilmemiş, bu süre bakiye izin süresine eklenerek hesaplama yapılmıştır. Bununla birlikte; bilindiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan idari denetimlerde de işyerlerindeki yıllık izin kayıtları ve uygulamaları sıkı şekilde kontrol edilmektedir. Denetim esasları açısından; kanunda yıllık izinlerin gün olarak düzenlendiği gerekçesiyle işçinin yazılı talebiyle olsa dahi yarım gün yıllık izin kullanımının mümkün olmadığı kabul edilerek yarım günlük yıllık izin kullanımlarının bakiye izin süresine eklendiği bilinmektedir.

SONUÇ

Yarım gün yıllık izin kullanılabilmesi veya kullanılmayacağı kanunda açıkça düzenlenmiş değildir. Bu sebeple; " tarafların anlaşması" ve " yazılı kayıtlarının oluşturulması" şartıyla yarım gün izin kullanımının önünde yasal bir engel bulunmadığı düşünülmektedir. Ancak özellikle işyerinin bütün olarak kapatıldığı yarım gün çalışılan ulusal bayram genel tatil günlerinde olduğu gibi yıllık iznin tarafların anlaşmasından ziyade işverenin tek taraflı iradesi ile bölündüğü durumlarda yıllık izin süresi kanuna aykırı olarak bölünmüş olacağından, çalışılmayan yarım günlük bu sürelerin yıllık izin sürelerinden düşülmesi yasal bir uygulama olmamaktadır. Yanı sıra; son dönem emsal kararlar ve idari denetimlerdeki yaklaşım gözetilerek, talep eden işçi dahi olsa yarım gün yıllık izin kullandırılmamasına her durumda dikkat edilmesinde fayda olduğu düşünülmektedir.

50'Den Az Çalışanı Olan Az Tehlikeli İşyerlerinde Yeni Dönem

Av. Dilek Koçer Aydın

5 Mart 2025 tarihli ve 32832 sayılı Resmi Gazete'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından; "İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" yayımlanmış ve yönetmelikler 5 Mart 2025 tarihinde yayımlanmakla yürürlüğe girmiştir.

A) İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin kapsam genişletilmiştir. Bu kapsamda;

I. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin; üniversiteler, kamu kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları tarafından verilebileceği belirtilmiş; ancak, bu kurumların eğitim verebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile protokol yapması koşulu getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren bu kurumlar, eğitim ve belgelendirme sürecine ilişkin ücretleri, bu ücretlerin net asgari ücretin onda birini (1/10) geçmeyecek şekilde Bakanlıkla

yapılan protokolle açıkça belirlenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Ayrıca, Bakanlıkla protokol yaparak eğitim veren bu kurumlar, eğitimi tamamlayan kişilere "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi" eğitimin başarıyla tamamlandığını gösteren resmi bir belge düzenleyecek ve bu kişilerin eğitimi tamamladığını Genel Müdürlüğe bildireceklerdir. Bu resmî belgenin örneği, 5 Mart 2025 tarihli ve 32832 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ekinde yer almaktadır.

II. İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmeliğin 5'inci, 6'ncı ve 8'inci maddeleri için sınavda başarılı olunması şartı kaldırılmış ve sadece "eğitimin tamamlanmasının" yeterli olacağı belirlenmiştir. 5'inci ve 6'ncı maddelerde yer alan "tamamlayarak sınavda başarılı olan" ibaresi "tamamlayan" şeklinde değiştirilmiştir. Buna göre, artık söz konusu eğitimlerin tamamlanması yeterli olacak, sınav başarı şartı aranmayacaktır.

Bu bağlamda;

- Yönetmelikte belirtilen eğitimi tamamlayan işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikler hariç, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirme şartı olmaksızın yürütebilecektir.
- Yönetmelik kapsamında verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, bu Yönetmelikte yer alan eğitimleri tamamlayan işverenler veya işveren vekillerince verilebilecektir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi'ne sahip işverenler, toplam çalışan sayısının 50'den az olması şartıyla kendilerine ait az tehlikeli sınıfta yer alan, aynı il sınırları içerisindeki birden fazla işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilecekler; bu belgeye sahip işveren vekilleri ise, tam süreli hizmet akdi ile çalışarak yalnızca tek bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilecektir.

III. Kanun kapsamında alınması gereken belirli sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınması gerektiği belirtilmekle; az tehlikeli işyerlerinde ve 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde geçerli olmak üzere sağlık raporlarının işyeri hekimi veya Çalışan Sağlığı Merkezi (ÇASMER), aile hekimleri ya da diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da temin edilebileceği yönünde alternatif yollar düzenlenmiştir. Başka bir ifadeyle az tehlikeli işyerleri ve 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde, sağlık raporları; sadece işyeri hekimi veya Çalışan Sağlığı Merkezi (ÇASMER) tarafından değil aynı zamanda aile hekimleri veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabilecektir.

B) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'te ise;

I. Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ve 10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinde ilk defa verilecek eğitimler ve tekrarlanan eğitimler uzaktan eğitim yöntemiyle ve tercihe bağlı olarak senkron veya asenkron yöntemlerle gerçekleştirilebilecek bunun yanında; 10 ve üzeri çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki özel işyerleri, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, ilk defa verilecek temel eğitimler hariç olmak üzere tekrar verilecek temel eğitimler, işveren tarafından sağlanan uzaktan eğitim yönetim sistemi ile yapılabilecektir. Ancak bu eğitimlerin, 10 ve üzeri çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki özel işyerleri, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde senkron yöntemle yapılması gerektiği belirtilmektedir.

II. Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ile 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriğinin işe özgü olarak hazırlanacağı; 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriğinin ise katılımcıların eğitim seviyelerine uygun, işe ve işyerine özgü, çalışanların bildikleri, tanıdıkları iş ve çalışma ortamı öğeleri kullanılarak hazırlanacağı düzenlenmiştir.

SGK'dan Kıdem Tazminatına Esas Yazı Alınması ve Kıdem Tazminatı Hak Edışı

Av. Tolga Ersoy

I. HUKUKUMUZDA KIDEM TAZMİNATI HAK EDİŞİ

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14'üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulları sıralanmış vaziyettedir. Bunlardan biri de 14'üncü maddenin 1'inci fıkrasının 5 numaralı bendinde izah edildiği üzere; 506 Sayılı Kanununun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaş dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un Geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarını sağlayan kişilerin, kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı şeklindeki düzenlemedir.

II. KIDEM TAZMİNATINA ESAS YAZISI ALMA KOŞULLARI

Kıdem tazminatına esas yazı alınması hususunda en temel kriter sigortalılık başlangıç tarihidir. Personelin, ilk kez sigortalı olduğu tarihe göre kıdem tazminatına esas yazı alma koşulları belirlenmektedir.

Bu hususta belirlenen koşullar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır. Şöyle ki;

- 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olan çalışanlar için **15 yıl sigortalılık şartı ve 3600 prim gün sayısı**,
- 08.09.1999 tarihi ile 30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan çalışanlar için **sigortalılık süresi göz önünde bulundurulmaksızın 7000 prim gün sayısı veya "4500 prim günü ve 25 yıl sigortalılık süresi**,
- 30.04.2008 tarihi ile 31.12.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan çalışanlar için **4600 prim gün sayısı**,
- 01.01.2009 tarihi ile 31.12.2015 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan çalışanlar için sigortalılık başlangıç tarihine göre artan şekilde **4600-5300 arasında prim gün sayısı**,
- 01.01.2016 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan çalışanlar için **5400 prim gün sayısı** şartları aranmaktadır.

Sigortalılık başlangıç süresine göre yukarıdaki şartları sağlayan kişiler Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurması halinde kıdem tazminatına esas yazısı alabilmektedir.

III. KIDEM TAZMİNATINA ESAS YAZISININ TAZMİNAT HAK EDİŞİNE ETKİSİ

Kıdem tazminatına esas yazının Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınmış olması tek başına işçinin kıdem tazminatı hak etmesini sağlamamaktadır. Kıdem tazminatına esas yazısını alan işçinin iş sözleşmesini bu sebeple feshettiğini işverene bildirerek fesih hakkını kullanması gerekmektedir. Bu durumda yaş dışında emeklilik şartlarını sağlaması sebebiyle iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yerleşik Yargıtay kararlarıyla kabul edilmiş vaziyettedir.

Konuyla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne gönderilen 01.02.2022 tarih ve E-98547999-010.99-39452619 sayılı yazı içeriğinde; kıdem tazminatına esas yazı verilmesi şartları sıralanmış ve bu yazı kapsamında iş sözleşmesini fesheden personelin kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir.

Konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında¹; "...Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılacak ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. **Somut olayda davacının 1475**

Sayılı Kanun'un 14/5 hükmü uyarınca yaş hariç emeklilik koşullarını oluşturduğu görülmekte olup, bu madde klasik anlamda yaşlılık aylığı tashihine hak kazanamayan ancak yaş hariç emeklilik koşullarını kazanan işçilere ayrı hak tanımaktadır. Mahkemece 1475 Sayılı Kanun'un 14/5 maddesi kapsamında olup şartları taşıyan davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken, 506 Sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı tashihi şartları ile 1475 Sayılı Kanun'un 14/5 hükmü karıştırılarak oluşturulan rapora itibarla davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." şeklinde gerekçeyle kıdem tazminatına esas yazı ibraz ederek iş sözleşmesini bu sebeple fesheden işçini kıdem tazminatına hak kazanacağı vurgulanmıştır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; bu şekilde iş sözleşmesini fesheden işçinin fesih iradesi ve kıdem tazminatına hak kazanması işverenin kabulü şartına bağlı değildir. Yaş hariç emeklilik şartlarını sağlama sebebiyle iş sözleşmesini fesheden işçiye ilişkin işten ayrılış bildirimini "**14- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması**" şeklinde yapılacaktır.

¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.06.2015 tarih ve 2014/7389 E., 2015/19767 K. sayılı kararı.

İşçinin Geç Kaldığı Saatler veya Devamsız Olduğu Günler Yıllık İzin Hak Edişlerinden Düşülebilir mi?

Av. Sinem Nur Çetinkaya

İşverenin yönetim hakkı, işyerinin düzenini sağlama ve işin organizasyonunu belirleme yetkisini kapsayan temel bir ilkedir. Buna göre işveren işyerindeki mesai saatlerini belirlemek yetkisine sahiptir ve işverenin işçiden beklediği en temel yükümlülüklerden biri, belirlenen mesai saatlerine riayet edilmesidir. Nitekim, işçinin işe zamanında gelmesi, işin verimliliği ve iş disiplininin korunması açısından büyük önem taşır. Bu yükümlülüğe aykırı davranışlar, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde çeşitli idari ve hukuki yaptırımlarla karşılık bulabilir.

Bu bağlamda; işçinin geç geldiği saatlerin toplanması ve gün hesabına dönüştürülüp işçinin yıllık izin hakkından düşülmesi veya devamsız olduğu günlerin yıllık izinden düşülmesi şeklinde uygulamalarla karşılanmaktadır. Ancak iş hukukunun işçinin korunması ilkesini temel aldığı gözetilerek, özellikle Anayasal güvence altında olan dinlenme hakkını esas alan yıllık izin uygulamalarının titizlikle değerlendirilmesi gerekir. Nitekim; İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçilerin yıllık izin hakkından vazgeçemeyeceği düzenlenmektedir. Ayrıca, İş Kanunu'nun

56. Maddesinde "İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez." Düzenlemesi mevcuttur. Her ne kadar işçilerin geç kaldığı sürelerin toplanarak veya devamsız olduğu günlerin yıllık izin hak edişinden düşülmesinin mümkün olup olmadığına ilişkin yasada açık bir düzenleme bulunmasa da, yukarıda belirtilen ve yıllık izin hakkına ilişkin sair yasal düzenlemelerden yola çıkarak yorumlayacak olursak; yasa koyucu hakkın sahibi olan işçiye dahi kendi hakkından feragat etmeyi yasaklamışken, işçinin disiplin konusu olabilecek bir eylemi karşısında işverenin yıllık izin hakkını ceza amaçlı kısıtlanması hukuken kabul edilebilir bulunmamaktadır.

İşçinin işe geç gelmesi veya devamsızlık yapması bir disiplin sorunudur.

İşçinin disiplin cezasına konu olabilecek bir eylemine karşılık işveren, ceza amacıyla, Anayasal güvence altında olan dinlenme hakkına müdahale edemez.

Ayrıca bilindiği gibi iş hukuku, uygulamada sıkça karşılaşılan uyumsuzlukların çözümünde Yargıtay kararlarının belirleyici rol oynadığı, yani içtihatlarla şekillenen bir hukuk dalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi² önüne gelen bir davada; dosyada mevcut bilirkişi raporunda işçinin hizmet süresi boyunca devamsızlık yaptığı günlerin toplanarak hak kazanılan yıllık izin süresinden mahsup edilmesiyle yapılan hesaplamayı mevzuata uygun bulmamış ve "İşçiye çeşitli sebeplerle mazeret izni adı altında verilen izinlerin yıllık izinden mahsup edilmesi mümkün değildir. Yine işçinin devamsızlık tutanaklarında görünen işe gelmediği günlerin yıllık izinden düşülmesi İş Kanunu'na aykırıdır" gerekçesi ile devamsızlık günlerinin yıllık izin hakkından düşülemeyeceğini tartışmasız şekilde karara

bağlamıştır. Önemle belirtmek gerekir ki, karara konu olayda işveren tarafından ceza mahiyetinde yapılmış bir kesinti söz konusu olmayıp devamsız olunan günlerin yıllık izin hak edişinden düşülmesi, yargılama sırasında alınan bilirkişi raporunda yer alan bir hesaplama yöntemi olarak karara yansımış, Yargıtay bu hesap yöntemini yasalara uygun bulmamıştır. Ayrıca; her ne kadar işçinin geç kaldığı saatlerin toplanması ve 7,5 saate ulaştığında yıllık izin hak edişinden düşülmesi şeklindeki uygulamaya dair örnek bir karara rastlanmamış olsa da, devamsızlık yapılan günlerin yıllık izin hakkından mahsup edilmeyeceğine dair emsal kararlar, bu tür bir uygulamanın da yasal mevzuata uygun olmadığını ortaya koymaktadır.

SONUÇ

İşçinin işe geç gelmesi veya devamsızlık yapması bir disiplin sorunudur ve işçinin geç geldiği sürelerin veya gelmediği günlerin yıllık izin hakkından düşülerek cezalandırılması yasal mevzuata aykırıdır. İşveren, işe geç gelen veya devamsızlık yapan işçiye ihtar verebilir ya da iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde öngörülüyorsa ücretten kesme cezası uygulayabilir. Bu davranışların tekrarlanması ve işyerinde olumsuzluklara yol açması durumunda ise, iş akdini geçerli nedenle feshetme veya devamsızlık durumu İş Kanunu'nun 25/II-g bendinde sayılan şartlara ulaştığında iş sözleşmesini haklı nedenlere dayanarak feshetme hakkına sahiptir.

² Yargıtay 9. HD. E.2019/1172, K.2019/4261, T.20.02.2019

İdari Denetimlerde Çalışma Süresine İlişkin Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Av. Dilek Koçer Aydın

Son günlerde; çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği, kayıt dışı istihdam, iş güvencesi, çalışma süreleri, ücret ödemeleri gibi önemli konu başlıkları üzerinden ÇSGB tarafından denetim ve incelemeler yapılmaktadır. İşbu Bakanlık denetimlerinin sektör bazlı olarak özellikle tekstil ve otomotiv üzerinden yoğunlaştığı görülmekle birlikte tüm sektörlerin Bakanlık'ın denetim planlaması içinde olduğu bilinmektedir.

Denetimler sırasında birçok husus incelenmekte ise de bu yazımızda siz değerli okuyucularımızla, özellikle çalışma süreleri bakımından dikkate alınan hususlar vurgulanacaktır.

► **Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma bakımından:**

Fazla çalışma ücreti

İş Kanunu Madde 41/1 - ... Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

41/2 - Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

41/4 - Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

41/8 - Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

İş Kanunu'nda da özel olarak düzenlendiği üzere haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşan çalışmalar bakımından yüzde elli zamlı fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında uygulandığı hallerde ise (örneğin 40 saat) bu süreden 45 saate kadar olan süreler için (örneğe göre 5 saat) yüzde yirmi beş zamlı fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmelidir.

Çalışana; fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullandırılması için çalışanın bu hakkını, fazla çalışma yaptığı tarihten itibaren 6 ay içinde kullanması gerekmektedir ki seçimlik bu hakkın kullanılmasında çalışanın açık rızası şarttır. İspat yükü açısından çalışanın talebinin yazılı alınması önem arz etmektedir. Aksi halde işveren, mükerrer olarak fazla çalışma ücreti ödeme riski ile karşı karşıya kalabilecektir.

İş Kanunu 41/8 maddesi uyarınca yıllık fazla çalışma süresinin 270 saati geçmemesi esastır. Aksi halde; Bakanlık denetimlerinde noksanlık tespiti yapılmakta ve fazla çalışma ücretleri zamlı ödenmiş olsa bile idari para cezası gündeme gelmektedir.

Çalışma süresi

İş Kanunu Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi **haftada en çok kırk beş saattir**. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. **63/2** - Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde on bir saati aşmamak koşulu** ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamış olsa bile günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşılması halinde aşan kısmın ücretinin zamlı ödenmesi gerekmektedir.

Hafta tatili ücreti

Madde 46/1 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63

üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

46/2 - Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Genel tatil ücreti

İş Kanunu Madde 47 - Bu Kanun 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. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

2429 Sayılı Kanun'da sayılan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan kişilere de bir tam günlük ücret ödenmesi gerekmektedir. Uygulamada en çok karşımıza çıkan ve denetimlerde de noksanlık olarak kabul edilerek idari para cezası yaptırımını uygulanan hususlardan biri de ulusal bayram genel tatil günlerinde yapılan çalışmaların karşılığının eksik ödenmesidir.

Ne var ki birçok işveren; ulusal bayram genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar karşılığında yalnızca çalışılan saat karşılığında zamlı ücret ödemektedir. Ancak çalışanın, anılan tatil günlerinde 1 saat bile çalışma yapması halinde minimum 7,5 saatlik günlük çalışma süresinin zamlı ödenmesi gerekmektedir.³ Aksi durum, Bakanlık denetimlerinde yaptırım sonucunu doğurduğu gibi çalışana bakiye zamlı ücret ödenmesine de yol açmaktadır.

Mevzuatta hafta tatillerinde yapılacak çalışmaların ücretlendirilmesi bakımından özel bir düzenleme bulunmuyor ise de Bakanlık denetimlerinde dikkate alınan husus, yargı kararlarıyla⁴ da şekillendiği üzere hafta tatillerinde yapılacak çalışmaların da ücretinin zamlı ödenmesi yönündedir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin zamlı ücret kuralı hafta tatili çalışmalarında da aynen geçerli olup çalışanın 7,5 saatten az çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın zamlı ücretin minimum 7,5 saat üzerinden ödenmesi esastır. Hafta tatilin bölünemeyeceği esastır.⁵

► Gece çalışması bakımından:**Gece süresi ve gece çalışmaları**

İş Kanunu Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. **69/3** - İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. **69/5** - Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Hangi çalışmaların gece çalışması olduğu ve gece çalışmasının 7,5 saati aşamayacağı mevzuatta açıkça düzenlenmiş olup bu husus, Bakanlık denetimlerinde de önem arz etmektedir. Uygulamada işverenlerce yapılan en önemli yanlışlardan biri de çalışanın yazılı onayının alınmasıyla gece çalışmasının 7,5 saatin üzerine çıkmasının yasal olduğu inancıdır.

Oysaki çalışanın yazılı onayı ile gece çalışması yaptırabilmesi yalnızca turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri ile 6491 Sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işler bakımından istisna olup sayılan işler dışındaki işlerde gece çalışmasının 7,5 saati aşması yasaktır. Çalışandan, 7,5 saatin üzerinde yapılacak gece çalışmasına dair alınacak yazılı onayın hukukumuzda hiçbir karşılığı ve geçerliliği de bulunmamaktadır.

Yine 69. Madde uyarınca postalar halinde çalışan işçiler bakımından posta değişimlerinde çalışanın en az 11 saat dinlenmesi esası önem arz etmekte olup aksi halde işveren açısından noksanlık tespit edilmekte ve idari para cezası gündeme gelmektedir. Bakanlık denetimlerinde bu husus; kart basma, parmak okutma gibi puantaj kayıtlarıyla tespit edilebildiği gibi denetimler sırasında yapılan çalışan görüşmeleri ile de ortaya konulabilmektedir.

► **Dinlenme süreleri bakımından:****Ara dinlenmesi**

Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

68/2 - Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Bakanlık denetimlerinde öncelikle aranan, ara dinlenme sürelerinin bölünmeden kullandırılmasıdır. Ancak, bu sürelerin; iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılması da çalışanın yazılı onayının alınması koşulu ile mümkün olabilecektir.

► **Postalar halinde çalışma bakımından:**

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

Madde 4 - Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç 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 iki posta olacak şekilde yapılabilir.

ÇSGB denetimleri uyarınca bir hafta gece postasında çalıştırılan işçilerin sonraki hafta gündüz postasında çalıştırılması suretiyle postaların sıraya konması, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasının da uygulanabileceği dikkate alınmaktadır.

► **Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarında Dair Yönetmelik bakımından:****Gece çalışması**

Madde 8/1 – Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

8/2 - Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

Çalışma saatleri

Madde 9 - Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık ve süt izni

Madde 10 - Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi hükümleri uygulanır.

İş Kanunu Md. 74/6 - Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.

Süt izni; mevzuatta açıkça düzenlenen bir hak olup kadın çalışan tarafından kullanılması, işveren inisiyatifinde değildir ve kadın çalışanın işverene bildirim yapması yeterlidir. Mevzuatta, süt izninin günde bir buçuk saat olarak kullanılacağı düzenlenmiş ise de uygulamada karşımıza çıkan önemli aykırılıklardan biri de süt izninin toplu kullandırılmasıdır ki Bakanlık denetimlerinde toplu kullanım, çalışanın talebi doğrultusunda olsa bile bir noksanlık olarak kabul edilmekte ve toplu kullanım halinde çalışan lehine fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiği yönünde işlem tesis edilmektedir. Öte yandan süt iznine dair çalışma sürelerine uyulmamış olması nedeniyle de işveren aleyhine idari para cezasına hükmedilmektedir.

► **Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik bakımından:****Hafta Tatili**

Madde 8 —Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Madde 9 —Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca; 14 yaşını bitirmiş; ancak 15 yaşını tamamlamamış bireyler “çocuk işçi”, 15 yaşını tamamlamış; ancak, 18 yaşını doldurmamış bireyler ise “genç işçi” olarak tanımlanmaktadır.

Görüleceği üzere çocuk ve genç işçiler bakımından özel bir düzenleme bulunmakta ve çocuk ve genç işçiler Anayasa'da da “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler, kadınlar ve bedeni veya ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” denilmek suretiyle özel olarak korunmaktadır.

Buna göre özellikle çocuk ve genç işçi istihdamında işverenlerin, 18 yaş üstü bireylerin istihdamından farklı uygulama yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu noktada “eşitlik” ilkesi gündeme gelmekte ise de hukukumuzda “eşitler arası eşitlik” ilkesi ve mevzuattaki özel düzenleme nedeniyle çocuk ve genç işçilerin çalışma gün ve saatlerindeki özel düzenlemeler eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.

SONUÇ

Çalışma süreleri; başta 4857 Sayılı İş Kanunu olmak üzere Türk hukuk mevzuatında açıkça düzenlenmiş olup özellikle son dönemlerde de işverenlerce çalışma sürelerine uyulup uyulmadığına dair inceleme ve denetimler önem arz etmektedir.

Görüldüğü üzere Bakanlık denetimlerinde; çalışanın temel hak ve özgürlüklerinden olan çalışma hakkı ile dinlenme hakkının korunmasıyla birlikte mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirilmesi, işveren ve çalışanların görev, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenlenmesi ve çalışanların olası risklerden korunması da temel olarak amaçlanmaktadır.

Genel itibarıyla idari denetimlerde; tespit edilen noksanlıkların giderilmesi için işverene makul bir süre verilmekte ve belirlenen sürenin sonunda da noksanlıkların giderilip giderilmediği hususu yeniden değerlendirilmektedir. Bu süreçte; işverence tespit edilen hususların giderilmiş olması halinde de idari para cezasının kaçınılmaz olduğu hususu unutulmamalıdır.

Refakatçi İzni Var mı?

Av. Tevhide Sadioğlu Özkan

Refakatçi izni 657 sayılı Kanununun 105. maddesinde düzenlenmiştir. Kanuna göre, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verileceği, gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılacağı hüküm altına alınmıştır. Refakatçi izni adı altında bir izin düzenlenmesi İş Kanunlarında ise yer almamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu Ek 2 maddesinde, işçilerin en az %70 oranında engeli veya süreçen hastalık olan çocuğun tedavisinde, raporla belgeleyen ve çalışan ebeveynlerden biri tarafından

kullanılmak kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verileceği düzenlenmiştir.

Refakat etmek için işe devam etmeyen işçinin zorunlu olduğu bu durumu ispat etmesi şartıyla, ailesel bir yükümlülüğü yerine getirmekte olduğundan devamsızlığının haklı fesih sebebi de yapılamayacağı değerlendirilmektedir. Aynı şekilde işçinin somut koşulları ortaya koyması halinde ailesel yükümlülüğün yerine getirilmesi bir geçerli fesih sebebi olamayacağı da Kanunun 18. Maddesinde açıkça düzenlenmiş ancak devamsızlığın çok uzun sürmesinin işyerinde ve işin yürütümünde olumsuzluğa neden olabileceği dikkate alınarak geçerli fesih sebebi de olabilir.⁶

SONUÇ

İşveren takdirine bağlı olarak 4857 sayılı İş Kanununun 55. Maddesinde yer alan diğer izinler kapsamında işveren tarafından ücretli izin verilebileceği gibi işçinin talebi ile ücretsiz izin vermesine de bir engel yoktur.

⁶ Nitekim Yüksek Mahkeme bu şekilde karar vermiştir. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-7705-k-2018-17699-t-8-10-2018>

İşkur Programlarında Geçirilen Süreler Kıdeme Esas Süreden Sayılır mı?

Av. Tonyu Kağan Sezer

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçinin aynı işveren nezdinde en az bir yıl süreyle çalışmış olması gerekmektedir. Ancak, işçinin çalışma süresinin tespitinde yalnızca resmi kayıtlar değil, fiili çalışma ve işverenle kurulan iş ilişkisi de dikkate alınmakta; bu kapsamda özellikle İŞKUR üzerinden istihdam edilen sürelerin değerlendirilmesi hukuken önem arz etmektedir. Son yıllarda iş hukuku uygulamalarında sıklıkla gündeme gelen konulardan biri olan işçinin İŞKUR programları kapsamında bir işyerinde geçirdiği sürelerin kıdem tazminatı hesabına dahil edilip edilmeyeceği, özellikle de işçilerin fiilen aynı işyerinde çalışmaya devam etmesine rağmen resmi olarak İŞKUR üzerinden istihdam edilmiş görünmeleri, kıdem tazminatının hesabında bu sürelerin nasıl değerlendirileceği sorusunu gündeme getirmektedir. İŞKUR bünyesinde geçirilen süre işçinin Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla istihdam edildiği ve bu kapsamda bir işyerinde çalıştığı dönemi kapsamaktadır. Bu süre genellikle İŞKUR programları kapsamında istihdam edildikleri dönemdir. Bu tür programlarda çalışan kişi, SGK kayıtlarında İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiş gibi görünse

de, fiilen belirli bir işverenin işyerinde çalışmakta ve o işverenin yönetim ve denetimi altında görev yapmaktadır. İşte bu fiili çalışma süresi, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı bakımından önem taşımaktadır. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi'nin 02.04.2024 tarihli, 2022/1148 Esas ve 2024/802 Karar sayılı ilamında, bu konuya açıklık getirilmiş olup, işçinin İŞKUR programı kapsamında görünmesine karşın, fiilen davalı işverenin yanında çalıştığı dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği yönünde emsal nitelikte bir karar verilmiştir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi Kararı gereğince çalışanın İŞKUR üzerinden istihdam edildiği sürelerin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi gerekmektedir.

"Davacının müşteri temsilcisi olarak davalı işveren nezdinde çalışırken iş akdini evlilik nedeniyle feshettiği, SGK çıkış kodunun 13 (kadın işçinin evlenmesi) olduğu gözetildiğinde ve davacının evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde iş akdini feshettiği gözetildiğinde kıdem tazminatına hak kazandığı, SGK kayıtlarına göre İŞKUR bünyesinde görünen ancak davalının yanında çalışılarak geçirilen dönemin tanık beyanları ile

de doğrulandığı, bu kapsamda davacının hizmet süresinin 1 yılı aştığının sabit olduğu, davalının hizmet süresine yönelik istinafinin yerinde olmadığı, ..., bilirkişi raporundaki hesaplamaların doğru olduğu, ilk derece mahkemesi kararının usul ve yasaya uygun olduğu ve davalı istinaflarının haklı olmadığı anlaşılmıştır." İSTANBUL BAM 27. HD E. 2022/1148 K. 2024/802 02.04.2024 T.

Karara konu olayda, davacı işçi, davalı işverenin yanında müşteri temsilcisi olarak çalışmakta iken evlenme nedeniyle iş akdini sona erdirmiş ve SGK çıkış kodu olarak 13 (kadın işçinin evlenmesi nedeniyle fesih) bildirilmiştir. Davacının evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini sona erdirdiği sabit olduğundan kıdem tazminatına hak kazandığı hususu Mahkemece kabul edilmiştir. Bununla birlikte, SGK kayıtlarına göre davacının bir süre İŞKUR kapsamında çalıştığı görülmesine rağmen, bu sürede fiilen davalı işverenin işyerinde görev yaptığı tanık beyanlarıyla doğrulanmıştır. Mahkeme, fiili çalışmanın esas olduğu ve işverenin bu çalışmadan faydalandığı dikkate alındığında, İŞKUR süresinin kıdem hesabında dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir. Bilirkişi raporu da bu doğrultuda düzenlenmiş olup, davalı tarafın hizmet süresine ilişkin istinaf itirazlarının yerinde olmadığı değerlendirilmiştir. Böylece İstanbul BAM 27. Hukuk Dairesi, ilk derece mahkemesi kararını usul ve yasaya uygun bulmuş; işçinin hizmet süresinin toplamda 1 yılı aştığının sabit olduğu, bu sürenin içinde İŞKUR kayıtlı olarak geçen ancak fiilen aynı işyerinde sürdürülen dönemin de bulunduğu, bu nedenle kıdem tazminatına hükmedilmesinde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varmıştır.

Bu kararla birlikte, İŞKUR üzerinden görünen ancak işverenin fiilen çalıştırdığı sürelerin, tanık beyanları ve diğer delillerle ispatlanması hâlinde kıdem süresine dâhil edilmesi gerektiği yönündeki yaklaşımın olduğu görülmektedir. İŞKUR üzerinden yürütülen programlar kapsamında bir işyerinde fiilen çalışılan sürelerin, işçinin aynı işveren nezdinde kesintisiz şekilde devam eden iş ilişkisinin bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündeki yargı kararı, işçinin kıdem tazminatına ilişkin haklarının korunması açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, işverenlerin kıdem süresinin hesabında İŞKUR dönemi çalışmalarının da dikkate alınması gerektiği unutulmamalıdır.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi Yayımlandı.

Av. Beril Kaldemir

6 Mart 2025 tarihli ve 32833 sayılı Resmî Gazete 'de İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ("Genelge")⁷ yayımlanmıştır.

Genelgenin amacının çalışanların motivasyonunun artırılması, hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, sağlıklı, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması ile toplumsal refahın artırılması olduğu belirtilmiştir.

Bu kapsamda daha önce 2011/2 sayılı Genelge ile oluşturulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun ("Kurul") yeniden yapılandırılmasına karar verilmiştir. Kurul tarafından belirlenecek ve psikolojik taciz konusunda faaliyet gösteren ilgili kurum ve kuruluşlar ile alanında uzman ve akademisyenlerin katılımı ile toplanacak olan Kurulun iş yerlerinde psikolojik tacizle mücadeleye yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, araştırma ve inceleme yapma veya

yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ile kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütüleceği belirtilmiştir.

Genelgede ayrıca İşveren, yönetici ve tüm çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek temel hak ve özgürlüklerin ihlali anlamına gelen her türlü eylem ve davranıştan kaçınmaları gerektiği belirtilmiş işyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanların çalıştıkları kurum ya da kuruluşa, CİMER'e, TBMM Dilekçe Komisyonuna, ALO 170'e , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na , Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuruda bulunabilecekleri düzenlenmiştir.

Genelgede öne çıkan başka bir husus ise İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadelede öncelikle işveren ve yöneticilerin sorumluluğu olduğu belirtilerek işveren ve yöneticilerin işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek veya buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek her türlü riski gözeterek, önleyici ve koruyucu politikalar geliştirmesi gerektiğinin vurgulanmasıdır.

Bu doğrultuda işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalığın artırılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yaygınlaştırılmasına özen gösterilmesi, eğitim programlarında psikolojik taciz konusuna yer verilerek tüm çalışanlara çalışan hakları ile başvuru mekanizmaları hususlarında gerekli bilgilendirme yapılması beklenmektedir.

Ayrıca psikolojik taciz iddialarının soruşturma ve araştırılması sürecinde kişisel verilerin ve özel hayatın gizliliğinin korunacağı ayrıca gerçeğe aykırı iddiaların kurum ve kuruluşların itibarına zarar vermemesi için gerekli hassasiyetin gösterilerek süreçlerin ivedilikle yürütüleceği belirtilmiştir.

Mobbing veya psikolojik taciz olarak tanımlanan bu davranış türleri yalnızca üstlerin astlarına yönelik eylemleri ile sınırlı olmayıp, astların üstlerine veya eşit düzeydeki çalışanlar arasında da görülebilir. Mobbing eylemlerinin temel amacı çalışanı işten uzaklaştırmak, yıldırmak, bezdirmek veya psikolojik baskı uygulayarak iş hayatını çekilmez hale getirmektir. Bir davranışın mobbing olarak tanımlanabilmesi için tek seferlik değil, belli bir zaman diliminde düzenli ve sık aralıklarla gerçekleşiyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla işyerinde gerçekleşen hakaret veya kaba davranış gibi tekil olaylar mobbing kapsamında değerlendirilmez; mobbingin temel unsuru eylemin sürekliliği, sıklığı ve psikolojik eziyet amacını içermesidir.

Öte yandan, işyerlerinde psikolojik tacizle mücadeleye ilişkin yasal düzenlemelerin yanı sıra, Yargıtay içtihatlarının da önemli bir

yol gösterici işlev gördüğü görülmektedir. Mobbing iddialarının değerlendirilmesinde Yargıtay tarafından benimsenen kriterler ve ortaya konulan hukuki esaslar, uygulamada ortaya çıkan ihtilafların çözümünde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda, aşağıda güncel Yargıtay kararlarına yer verilerek konuya ilişkin yargısal yaklaşım özetlenecektir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/42766 K. 2020/5460 T. 02.06.2020:⁸

"...Açıklanan olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında davacının yıldırmaya, pasifize etme ve kendi isteğiyle işten ayrılması amacına yönelik işveren vekili davranışlarına maruz kaldığı, bu davranışlar nedeniyle sağlığında zarar da meydana geldiği, iddia edilenler ile belirtilen eylemlerin örtüştüğü anlaşıldığından davacının mobbinge uğradığı kanısına varılmıştır. Öte yandan, üst makamların durumdan haberdar edilmesine karşın davacının maruz kaldığı davranışların önlenmediği, fesih sonrası oluşturulan ... değerlendirme heyetince de davacının mobbinge maruz kalmadığının rapor edildiği görülmektedir..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/12218 K. 2021/16601 T. 15.12.2021:⁹

"...psikolojik taciz ile ilgili ispat sorununa değinmek gerekmektedir. Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz

⁷ 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi – İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Hakkında, Resmî Gazete, 6 Mart 2025, Sayı: 32833.

⁸ <https://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2017-42766-k-2020-5460-t-02-06-2020-mobbing-kaynakli-hakli-nedenle-istifa-ile-iscilik-alac/4321884>
⁹ <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2021-12218-k-2021-16601-t-15-12-2021>

önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının esnekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmelidir. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesinin yedinci fıkrasında fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlü olduğu, ancak işçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koymasının hâlinde işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olacağı açıkça düzenlenmiştir.

Dosya kapsamındaki tanık anlatımları, sağlık raporları ve e-posta içerikleri birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmaktadır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir.

Bu durumda, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatının kabulüne karar verilerek mobbinge bağlı manevi tazminat talebi hakkında da bir değerlendirme yapılması gerekirken yazılı gerekçelerle mobbing iddiasının ispatlanamadığı kabul edilerek kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."

Sonuç itibarıyla, aynı konulu 2011/2 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmış olup, 2025/3 sayılı Genelge ile daha kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Çalışanların başvuru mekanizmaları genişletilmiş, ALO 170 hattına ek olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili birimleri, TBMM Dilekçe Komisyonu ve Kamu Denetçiliği Kurumu gibi mercilere başvuru yapılabileceği açıkça belirtilmiştir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun yapısı yenilenerek daha geniş katılımlı hale getirilmiş, sürece kamu kurumları ile sendikaların daha aktif katılımı sağlanmıştır. İşverenlerin psikolojik tacizi önlemek için yalnızca temel bir sorumluluk taşımadığı, aynı zamanda çalışanlara yönelik bilgilendirme ve farkındalık artırıcı faaliyetler yürütme yükümlülüğü de açıkça vurgulanmıştır. Eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması gerektiği belirtilmiş ve toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacize ilişkin hükümlerin eklenmesi önerilmiştir.

Bunun yanı sıra, güncel Yargıtay içtihatlarında da mobbing iddialarının değerlendirilmesinde çalışanı koruyucu ve uygulamayı kolaylaştırıcı bir yaklaşım benimsendiği görülmektedir. Yargıtay, mobbingin varlığına ilişkin güçlü olguların bulunması halinde işverenin bu iddiayı çürütme yükümlülüğünü üstlendiğini açıkça ortaya koymakta; işveren vekilinin yıldırma, pasifize etme ve işten ayrılmaya zorlama şeklindeki davranışlarının sistematik bir şekilde gerçekleşmesi halinde mobbingin varlığını kabul etmektedir. Dolayısıyla hem yasal düzenlemeler hem de yargı kararları doğrultusunda işverenlerin, işyerinde sağlıklı, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturma yükümlülükleri her zamankinden daha güçlü bir şekilde vurgulanmakta, çalışanlar bakımından da koruma mekanizmalarının etkinliği artırılmaktadır.

İlgili Genelge metnine aşağıdaki link üzerinden ulaşabilirsiniz:

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>

Turizm Sektöründe Hafta Tatili Uygulamasına İlişkin Yasa Değişikliğinin Değerlendirilmesi

Av. Sinem Nur Çetinkaya

14 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 7553 sayılı “Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile , İş Kanunu ve diğer bazı kanunlarda önemli yenilikler getirilmiştir. Bu kapsamda; 14.07.2025 tarihi itibarıyla İş Kanunu’nun hafta tatilini düzenleyen 46. Maddesine eklenen hükümlerle birlikte turizm sektörüne özel esnek hafta tatili uygulamasına geçildiği görülmektedir.

DEĞİŞİKLİK ÖNCESİ DURUM;

Yapılan değişiklikten önce herhangi bir sektör, iş veya işyeri ayrımı olmaksızın işçilere her 7 günde bir, en az 24 saatlik kesintisiz hafta tatili verilmesi zorunlu tutulmaktadır. Kanunda, hafta tatilinde çalışmayan işçinin çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücretini tam olarak alacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte, işçinin hafta tatilinde çalışması halinde hangi oranda ücrete hak kazandığı kanunda açıkça düzenlenmemiş olsa da bu alandaki boşluk yargı kararlarıyla doldurulmuş olup emsal kararlar uyarınca hafta tatilinde çalışan işçiye, çalışmasa da hak edeceği 1 günlük ücretin yanında, çalıştığı için ayrıca 1 günlük

ilave ücret ödenmelidir. Ayrıca, işçi hafta tatilinde çalışmadan önce ilgili haftanın kararlaştırılan çalışma süresini doldurmuş olduğundan hafta tatilindeki bu çalışması aynı zamanda haftalık çalışma süresini aşan fazla mesai olacağı için, hafta tatilinde çalışılan sürelerin ücretinin işçiye %50 zamlı olarak ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir.

YENİ DÜZENLEME;

14 Temmuz 2025’te Resmî Gazete’de yayımlanan 7553 sayılı Kanun’un 9. Maddesi ile İş Kanunu’nun 46. Maddesine aşağıdaki hüküm eklenmiştir;

“Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.”

NE ANLAMA GELİYOR?

İlk olarak yeni düzenlemenin Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan işletme belgesi almış konaklama tesislerinde çalışan işçiler için geçerli olacağı açıkça maddede belirtilmekle, esnek hafta tatili uygulamasının turizm sektörüyle sınırlı tutulduğu görülmektedir. Ayrıca değişiklikte birlikte;

- İlgili işyerlerinde çalışan işçilerin, hafta tatili hak ettiklerinde bu haklarını takip eden 4 gün içerisinde kullanabilmeleri ve böylece 10 güne kadar aralıksız çalışmaları mümkün hâle gelmiştir.
- Esnek hafta tatili için işçinin mutlaka yazılı talep veya onay vermesi gerekmektedir. Diğer bir ifade ile işverenin esnek hafta tatilini tek taraflı olarak uygulaması mümkün kılınmamıştır.
- İşçilere, verdikleri onayı otuz gün önceden yazılı şekilde bildirerek geri alma imkanı tanınmıştır. Maddenin bu düzenlenmesi, bir kez onay verilmesi halinde bu onayın tüm çalışma süresi için geçerli olacağı, diğer bir ifade ile her hafta tatili için ayrı onay alınması gerektiği anlamına gelmektedir.
- İlgili işyerlerinde çalışan ve esnek hafta tatiline onay veren işçi hafta tatilinde çalıştığı anda; bu çalışmanın sadece günlük çalışma süresini aşan saatleri fazla mesai olarak kabul edilecektir. Örneğin, günlük çalışma süresi 7,5 saat olan bir işçi hafta tatilinde 9 saat çalışırsa, bu çalışmasının sadece 1,5 saati fazla mesai hesabında dikkate alınacaktır.

Sonuç olarak, 14 Temmuz 2025 tarihli yasal düzenleme ile turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama tesislerinde, hafta tatili uygulamasına esneklik kazandırılmış ve işçilerin hakları ile işverenlerin operasyonel ihtiyaçları arasında denge gözetilmeye çalışılmıştır. Buna karşın, yapılan bu değişiklik, Anayasa ile güvence altına alınmış temel bir hak olan dinlenme hakkının kısıtlanması nedeniyle öğretide eleştirilmekte; dinlenme hakkının sadece bireysel bir ihtiyaç olmanın ötesinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından da büyük önem taşıdığı özellikle vurgulanmaktadır. Ayrıca, bu değişiklik ile turizm sektöründe çalışanlarının hafta tatilinde yapacakları çalışmaların belirli saatlerinin fazla mesai olarak değerlendirilmemesi eşitlik ilkesine aykırılık yönünden de tartışılabilir.

KEP İle Elektronik Bildirim İmkanına Yönelik Yasa Değişikliğinin Değerlendirilmesi

Av. Fazilet Karabacaklar – Stj. Av. Nuran Kirişoğlu

24 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun düzenlemesiyle, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesi başlığı içeriğiyle birlikte değiştirilmiş, bu kapsamda işverenler ve işçiler arasında yapılacak bildirimlerin şekline ilişkin usuller yeniden belirlenmiştir.

İş Kanunu’nun 109. Maddesinin yeni düzenlemesine göre “*Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.*

KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu

maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.”

Yapılan bu değişiklikte birlikte, İş Kanunu kapsamında iki temel yöntemle bildirim yapılması mümkün hale gelmiştir.

1. Yazılı Bildirim:

- Bildirimler, ilgili kişiye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalıdır.
- Kişi imzadan imtina ederse, bu durum tutanakla belgelenmelidir.

2. Elektronik Bildirim:

- Elektronik bildirimler yalnızca işçinin yazılı kabulü alınmak suretiyle yapılabilecektir.
- Bu bildirimler yalnızca, gönderimin ve teslimatın hukuki delil teşkil ettiği, nitelikli bir elektronik iletişim yöntemi olan Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi üzerinden gönderilebilecektir.

Görülebileceği gibi yeni düzenleme iş ilişkilerinde taraflar arasındaki bildirim hem geleneksel hem de elektronik yollarla yapılabilmesini mümkün kılmakla birlikte, özellikle elektronik bildirimlerin geçerlilik şartlarına ilişkin detaylar belirlenerek, uygulamada yaşanabilecek hukuki ihtilafların önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

ELEKTRONİK BİLDİRİM YAPILAMAYACAK HALLER:

Yeni düzenlemeye göre iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin her hâlde yazılı olarak yapılması zorunluluğu korunmuş; bu tür bildirimler bakımından elektronik bildirim yapılması mümkün kılınmamıştır. Bununla birlikte düzenleme yer alan “feshi sonucunu doğuracak” ifadesi şimdiden tartışmalara neden olmuştur. Örneğin, feshiye yol açabilecek bir konuda yazılı fesih bildiriminden önce savunma istemi gibi fesih öncesi belgelerin elektronik bildirimle tebliğ edilmesinin mümkün olup olmadığına dair belirsizlik eleştiri konusu olmaktadır.

MALİYETLERİN KARŞILANMASI:

KEP sistemi ile yapılan bildirimlere ilişkin maliyetlerin nasıl karşılanacağı hususuna da kanun koyucu açık bir hüküm getirmiştir. Buna göre, KEP sisteminin kurulumu, işletilmesi ve bildirim gönderimi gibi tüm maliyetler işveren tarafından karşılanmak zorundadır; bu giderlerin işçiye yansıtılması ise yasaklanmıştır. Bu düzenleme, işverenin teknolojik yeniliklerden doğrudan sorumlu olmasını ve işçinin haklarının korunmasını amaçlamaktadır.

ÜCRET BORDROLARININ KEP SİSTEMİ KULLANILARAK ÇALIŞANA GÖNDERİLMESİNİN HUKUKİ SONUCU

KEP düzenlemesi ile birlikte İnsan Kaynakları Bölümleri açısından akla gelen ilk soru; bordroların personele KEP aracılığı ile iletilmesi ve bunun hukuki sonuçlarının neler olacağı, özellikle ıslak imzalı bordronun uyuşmazlıklarda sağladığı ispat koşullarını sağlayıp sağlamayacağıdır.

İlk olarak; yasal düzenleme içeriğinde bordroların KEP aracılığı ile tesliminin ispat aracı olarak kullanımına yönelik açık bir düzenleme yapılmamıştır. Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki; bordroların KEP sistemi kullanılarak çalışana iletilmiş olması 4857 sayılı İş Kanunu 37. Maddesi anlamında ücret pusulasının teslim yükümlülüğünün yerine getirilmesi şartını sağlayacak ise de; bu bildirim KEP aracılığı ile yapılması doğrudan bordronun çalışan tarafından onaylandığı anlamına gelmediğini belirtmek gerekir.

Değişiklik ile, işveren ile çalışan arasındaki bildirim süreçlerinin hem yazılı hem de elektronik ortamda daha güvenli ve şeffaf hale getirilmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır. Ancak, KEP yoluyla iletilen bordroların çalışanın onayını kendiliğinden sağlamadığı unutulmamalı; bu nedenle uygulamada ispat şartını sağlamaya yönelik gerekli hukuki tedbirlerin uygulanmasına dikkat edilmelidir.



MAKALELER

*İşçi ve İşveren
İlişkilerine
Akademik Bakış*

Yeni Bir Çalışma Türü: Freelance Çalışma

Av. Fazilet Karabacaklar

Geleneksel iş yapma biçimlerinin geçirdiği evrim, dijitalleşmenin ve pandemi gibi küresel gelişmelerin etkisiyle ivme kazanmış; bu değişim, iş hukuku alanında da yeni tartışmaları beraberinde getirmiştir. Özellikle esnek, mekândan bağımsız ve dijital temelli iş ilişkileri, klasik hizmet sözleşmesi çerçevesine sığmayacak ölçüde farklılık göstermektedir. Bu yeni iş yapma biçimlerinden biri olan freelance çalışma, giderek yaygınlaşan bir uygulama haline gelmiş; ancak buna karşılık, hukuki niteliği ve sonuçları bakımından tam anlamıyla açıklığa kavuşturulamamıştır. Bu bağlamda, freelance çalışmanın kapsamı, iş hukuku karşısındaki durumu, geleneksel iş ilişkileri ile farkları ve gelecekte bu modelin nasıl şekillenebileceği sorularını hukuki açıdan değerlendirmek büyük önem taşımaktadır.

Bu makalede de son yıllarda çokça duymaya başladığımız ancak hukuki sonuçlarını açıklıkla tanımlayamadığımız çalışma biçimlerinden biri olan “freelance çalışma”yı ve geleceğin çalışma türlerini bu yazımız içeriğinde mercek altına alacağız:

Freelance çalışma;

“Freelance Çalışma” kelime anlamı olarak “serbest çalışma” ya da “serbest meslek” karşılığı olarak kullanılmaktadır. Freelance çalışma ile ilgili en sık tereddüt edilen husus, freelance çalışanın işçi statüsünde mi yoksa bağımsız çalışan statüsünde mi olduğu noktasında toplanmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu’nda “hizmet sözleşmesi”, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

Buna göre, geleneksel iş ilişkisinin unsurları;

- İş görme
- Ücret
- Bağımlılık olarak belirlenmiştir.

Bu kavramı özellikle bağımlılık unsuru üzerinde durmak, freelance çalışmanın geleneksel iş ilişkisinden farkını ortaya koyan en önemli hususu açıklamak açısından önem kazanmaktadır.

Geleneksel hizmet ilişkisinde işçi üstelenmiş olduğu iş görme edimini, işverene bağlı olarak, onun gözetim ve denetimi altında, talimatları doğrultusunda yerine getirmektedir. Bunun bir sonucu olarak da çalışılan yer, çalışma saatleri, üretim araç ve gereçleri işveren tarafından belirlenmekte olup iş ilişkisinde ekonomik risk ve hatta iş sağlığı ve güvenliğine yönelik risk ve sorumluluk da işveren üzerinde bulunmaktadır. Bu durum, yargı kararlarında da aynı şekilde kabul ve ifade edilmekte¹⁰, freelance çalışma gibi atipik iş ilişkilerinde de bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının, özellikle “işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına” göre yapılması gerektiğinin, yargı içtihatlarında altı çizilmektedir.¹¹

Freelance çalışma, belirttiğimiz üzere aslen “serbest çalışma” anlamında kullanılmaktadır. Fiilen de yazarlık, editörlük, tercümanlık, bilgisayar programcılığı vb. gibi spesifik bir işin tamamlanması gibi işlerde söz konusu olabilen bir yeni çalışma biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.

Yargı kararlarındaki kabule göre de freelance çalışmada;

- Taraflar arasında bağımsızlık vardır,
- İş gören riskleri kendisine ait olmak üzere aldığı işi; istediği yerde, istediği zamanda görebilecektir,
- İş gören, işi kabul edip etmemekte serbesttir,
- İşin yapılmasını isteyen ile işgören arasında bağımlılık ilişkisi zayıftır,

- İşverenin denetim ve talimat yetkisi oldukça sınırlı düzeydedir,
- Kısa süreli bir ilişki olup işini yapmakla iş isteyen ve işgören arasındaki ilişki sona erecektir.
- İş gören kendisine ait organizasyon kapsamında çalışacaktır. Bu çalışma biçiminde kural olarak çalışan, kendi adına bağımsız olarak iş gören durumundadır.¹²

Tüm bu yönleri ile freelance çalışma, geleneksel işçi-işveren ilişkisinden ayrılmaktadır.

Freelance çalışmaya yönelik emsal uyumsuzluklarda, uyumsuzluk konusunun genel olarak iş görenin işverene bağımlı olarak çalışıp çalışmadığı ve sigortalılık bildirimlerinin işverence yapılması gerekmediği noktasına yoğunlaştığı görülmektedir.

Bu noktada emsal kararlarda yapılan değerlendirmelerde; taraflar arasındaki ilişkinin özelliklerine ve mahiyetine göre değerlendirme yapılması gerektiği, ilişkinin “kendi adına bağımsız çalışmayı” aşan ve “işverene hizmet sözleşmesi ile bağımlı” çalışma niteliği kazanıp kazanmadığının belirlenmesi; yani iş gören ile iş sitayan arasında işgörenin kendi adına bağımsız çalışmayı aşan ve hizmet akdi boyutu kazanan bir çalışması olup olmadığının incelenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bunun belirlenmesi noktasında ise kriterler Yargı kararlarında şu şekilde sayılmaktadır:

- Taraflar arasında bir sözleşme bulunup bulunmadığı,

¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2022/10-1252 K. 2024/72 T. 7.2.2024

¹¹ Yargıtay 10. H.D. , E. 2019/1184, K. 2021/6935, T. 24.5.2021

¹² Yargıtay 10. H.D. , E. 2023/11282, K. 2023/12585, T. 7.12.2023

- Yapılan işin spesifik bir iş yapımı yani eser mi yoksa iş isteyen faaliyet ile ilgili düzenli olarak yapılan rutin işler kapsamında mı olduğu,
- Kontrol ve denetiminin nasıl yapıldığı,
- İş isteyen tarafından beğenilmeyen çalışmalar olduğu takdirde düzeltmenin nasıl sağlandığı,
- İş görenin bilgi ve cevap verme yükümlülüğünün olup olmadığı,
- Taraflar arasında işin yapılmasının ve teslimi için sürenin nasıl belirlendiği,
- İşin süresinde yapılmaması veya teslim edilmemesi durumunda yaptırımın bulunup bulunmadığı,
- İş görenin her gün düzenli olarak çalışıp çalışmadığı ve günde kaç saat çalıştığı,
- Taraflar arasındaki ilişkinin sona erme sebebinin ne olduğu,
- İş görenin evden çalışma şeklinde de olsa kendisine ait bir iş organizasyonu olup olmadığı,
- başkasını çalıştırıp çalıştırmadığı,
- İlişkilerin bozulmasına dair bir risk olmadan iş görenin verilen işi reddedip edemeyeceği,
- Taraflar arasında ücretin nasıl belirlendiği, belirlenen ücretin telif ücreti mi yoksa aylık ücret mi olduğu, belirlenen ücret dışında ayrıca ödeme yapılıp yapılmadığı¹³

Tüm bu kriterler dikkate alınarak yapılan incelemede; çalışmanın, herhangi bir işveren ya da şirkete uzun vadeli sözleşmelerle bağlı olmaksızın, sürekli olarak istihdam sağlanmayan belirli görev ya da hizmetler için iş gören kişilerce yerine getirildiği sonucuna ulaşıyorsa, freelance çalışmanın varlığının kabulü gerektiğine işaret edilmektedir.

Artan dijitalleşme ve dijital platformlar aracılığı ile artan freelance işler, gelişen yapay zeka teknolojisinin rutin görevleri otomatikleştirmesi ve bu sayede artan uzaktan çalışma gibi tüm gelişmeler dikkate alındığında, freelance çalışmanın geleceğin önemli bir çalışma modeli olacağı, gelenekselleşen iş ilişkilerinin de bu yöne evrilebileceğini göstermektedir.

Ancak şunu unutmamak gerekir ki; freelance çalışma modeli, esneklik ve bağımsızlık sunarken, beraberinde birçok hukuki sorun ve belirsizlik taşımakta, geleneksel iş hukuku kavram ve düzenlemelerinin yetersiz kaldığı görülmektedir.

Örneğin; freelance çalışanlar bağımsız oldukları için en temelde sosyal güvence sistemlerinin geliştirilmesi, geleceğin önemli bir gereksinimi olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı ülkelerde bağımsız çalışanlar için alternatif sosyal güvence sistemlerinin oluşturulmaya başlandığı da gözlemlenmektedir.

Şu hâlde geleceğin önemli bir çalışma modellerinden biri olacağı öngörülen freelance çalışma açısından hukuki düzenlemelerin ihtiyaçlar karşısında güncellenmesinin hem iş gören hem de işveren tarafların hukuki güvenliğini sağlamak adına kritik bir öneme sahip olduğunu belirtmek gerekir.

SONUÇ

Freelance çalışma modeli, çağımızın dijitalleşen ve esneklik arayışı içinde olan iş dünyasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve hızla yaygınlaşmaktadır. Bu model, özgürlük ve bireysel tercihlere dayanan bir iş yapma biçimi sunarken, aynı zamanda klasik iş hukukunun sunduğu güvence ve haklardan büyük ölçüde yoksun bir alan oluşturmaktadır.

Mevcut hukuk düzenlemelerimiz, freelance çalışmanın doğasını tam olarak kapsayacak nitelikte olmamakla birlikte, Yargıtay kararlarıyla belirlenen kriterler ışığında her somut ilişki özelinde değerlendirme yapılması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak bu yaklaşım, freelance çalışanların sosyal güvenlikten ücret güvencesine, iş sağlığı ve güvenliğinden uyumsuzlukların çözümüne kadar pek çok konuda hukuki belirsizliklerle karşı karşıya kalmalarını engellememektedir.

Geleceğin iş gücü yapısında önemli bir yere sahip olması beklenen bu çalışma modelinin, hukuki zemininin açık, kapsayıcı ve dengeli bir şekilde düzenlenmesi büyük bir ihtiyaçtır. Bu hem iş görenlerin korunması hem de işverenlerin sorumluluk ve yükümlülüklerinin netleştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla freelance çalışmaya ilişkin yeni yasal çerçevelerin oluşturulması, sadece bireysel hak ve yükümlülüklerin değil; aynı zamanda toplumsal iş gücü politikalarının sürdürülebilirliği açısından da elzemdir.

¹³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2022/10-1252 K. 2024/72 T. 7.2.2024

Aleyhinde Disiplin Soruşturması Süren Çalışanın İş Akdini Haklı Nedenle Feshi

Av. Dilek Koçer Aydın

İş hayatında kimi zaman çalışanlar; haklarında yürütülen disiplin soruşturması devam ederken, öncesinde var olan, ancak henüz kullanmadıkları emeklilik, evlilik başta olmak üzere benzer haklı fesih nedenlerini kullanarak kıdem tazminatı talebinde bulunulabilmektedir. Burada çalışanlarca, olası bir işverence haklı fesih riskini bertaraf etmek ve feshe bağlı işçilik alacaklarından mahrum kalmamak amaçlanmaktadır.

Ancak bilindiği üzere Türk Medeni Kanunu'nda; dürüstlük kurallarına uyma ve hakkın kötüye kullanılması yasağı düzenlenmiştir. Anılan maddenin amacı; bireylerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmesini zorunlu kılmaktır. Bir hak dürüstlük kurallarına aykırı kullanılırsa, yaptırım olarak açıkça kötüye kullanmanın varlığı kabul edilecek ve o hak hukuken korunmayacaktır. Bu anlamda dürüstlük kuralı ile hakkın kötüye kullanılması yasağının birbiriyle son derece bağlantılı olduğu kabul edilmelidir. Dürüstlük kuralı, hakların sınırını belirleyerek hakkın kötüye kullanımının nerede başlayacağını gösteren genel bir prensiptir.

TÜRK MEDENİ KANUNU

Madde 2 - Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.

Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.

Hakkın kötüye kullanılmasını; hukuken var olan bir hakkın sınırlarını aşarak ya da o hakkı gerekçe göstererek hukuka aykırı eylemler yapma durumu olarak veya bir hakkın, yasaların tanıdığı yetkilerin sınırları içinde olmakla birlikte, amacından saptırarak kullanılması olarak da açıklayabiliriz. Türk Medeni Kanun'un 2. maddesine göre herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Yani bir hak sahibi hakkını kullanırken ve borçlu borcunu öderken objektif iyi niyet kurallarına uymak, dürüst davranmak, başkalarını zarara uğratmamak zorundadır.¹⁴

Buna göre çalışanın; disiplin soruşturması sürerken, soruşturma öncesinde mevcut olan bir nedenle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesinin hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olup olmadığı tartışması gündeme gelmektedir.

Bilindiği ve hukukumuzda da kabul gördüğü üzere, işçi-işveren ilişkisinde güven ve sadakat ilişkisi esastır. Halihazırda bir süredir mevcut olan bir nedenle ilgili çalışanın uzun süre sessiz kalıp bu fesih nedenine dayanarak çalışmaya devam etmesi ve ardından kendisine yönelik başlatılan disiplin soruşturması sırasında bu nedeni öne sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia etmesi, fesih hakkının kullanımındaki samimiyeti sorgulatacaktır.

• Yargıtay 9. HD'nin bir kararında¹⁵; davacı işçinin yaptığı usulsüzlüklerle ilgili soruşturma başlatıldığı, davacının bu yönde savunmasının alındığı, iç denetim raporu hazırlandığı, yapılan usulüz işlemlerin düzeltilmesi aşamasında davacı işçinin 12.04.2015 tarihinde evlenip noterden gönderdiği 24.04.2015 tarihli ihtarnameyle evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği; davacı kadın işçinin evlilik sebebiyle feshi kendisinden kaynaklanan bir fesih nedeni olup işverenin başlattığı soruşturma sonrasında gerçekleştirileceği anlaşılan haklı feshin sonuçlarını ortadan kaldırmak amacıyla yapıldığı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu kabul edilmiştir. Kararda gerekçe olarak da "Feshe konu olayda davacı işçinin davalı işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan birçok usulsüz işleminin ortaya çıkmasından

sonra devam eden soruşturma sürecinde evlendiği ve bu durumu fesih nedeni yaptığı anlaşılacakla davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen fesih hukuken korunamaz. Açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denmektedir. Bu kararda; kadın çalışanın, işverence gerçekleştirilecek haklı feshin sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla hareket ettiği ve bu iradenin, hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu kabul edilmektedir.

• Yine 22. HD'nin 2020 tarihli bir başka kararında¹⁶, ilk derece mahkemesi kararıyla; çalışanın, iş akdini emeklilik nedeniyle feshetmiş olması nedeniyle kıdem tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiş ise de somut olayda; davacının işyerinin jeneratör deposundan kurum dışına izinsiz olarak motorin çıkarması nedeniyle İş Kanunu'nun 25/II-e maddesine göre iş sözleşmesinin 20.05.2015 tarihinden geçerli olmak üzere feshedildiğinin belirtildiği, davacı hakkında tutulan 14.05.2015 tarihli yakalama üst arama muhafaza altına alma tutanağında özetle davacının çalıntı yakıt ihbarı üzerine aracının durdurulduğu, aracın deposunda siyah poşete sarılı 4 bidon içinde mazotun tespit edildiği, olayla ilgili davalı bakanlığın 15.05.2015 durum tespit tutanağında yapılan denetimde iki jeneratörde 177,00-TL eksik mazotun tespit edildiği anlaşılmış; tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, tutanaklar ve olaya ilişkin savunmalar dikkate alındığında davacı hakkında soruşturmaya neden olan olayın haklı sebep teşkil ettiği sabit olup davacının disiplin soruşturması devam

¹⁴ Yargıtay 12. HD 2012/18690 E., 2012/25539 K., 10.09.2012 tarihli karar

¹⁵ Yargıtay 9. HD 2017/14500 E., 2020/2329 K., 17.2.2020 tarihli karar
¹⁶ Yargıtay 22. HD 2017/26620 E., 2020/1038 K., 22.1.2020 tarihli karar

ederken soruşturma öncesinde mevcut olan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi hakkı kötüye kullanılması niteliğinde görülmüştür.

• İlk derece mahkemesinin, davacı çalışanın iş ahdininin 24.08.2016 tarihli fesihle sona erdiği, çalışan feshinin haklı nedene dayandığı, kıdem tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiş ise de Yargıtayca¹⁷; hakkında mevcut bir soruşturma devam ederken, soruşturmaya konu eylemin işverence derhal fesih için haklı neden teşkil etmesi kaydıyla, soruşturmadan önce mevcut bir sebepten dolayı iş sözleşmesini feshetmesinin hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu değerlendirilmiştir. 22.11.2020 tarihli karar ile *dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler, tutanaklar ve tanık anlatımları dikkate alındığında davacı hakkında soruşturmaya neden olan olayın haklı sebep teşkil ettiği sabit olup davacının, soruşturması devam ederken soruşturma öncesinde mevcut olan bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi hakkın kötüye kullanılması niteliğinde görüldüğünden, iş sözleşmesinin davalı tarafından haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile hüküm altına alınmasının hatalı olduğu, bu*

nedenle ilk derece mahkemesi kararının temyizen bozulması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Yine bu kararda Yargıtay 22. HD'nin 08.07.2020 tarihli bir kararına¹⁸ atıf yapılmıştır. Bu karar metninde de görüldüğü üzere; hakkındaki soruşturma devam eden çalışanın, iş ahdini emeklilik nedeniyle feshetmiş olmasının hakkın kötüye kullanılması mahiyetinde olduğu ve çalışanın kıdem tazminatına hak kazanamayacağı belirtilmiştir.

SONUÇ

İş Kanunu'nda her ne kadar yalnızca işverence kötü niyetli fesih düzenlenmiş ise de alıntılanan Yargıtay kararlarında da görüleceği üzere fesih yetkisinin / hakkının çalışan tarafından kötüye kullanılması da mümkündür. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesi gereğince taraflar; fesih hak ve yetkilerini kullanırken dürüstlük ve doğruluk ilkelerine de uymakla yükümlüdür.

İşverenin haklı fesih hakkını kullanabileceği bir olayın ortaya çıkması halinde çalışanın, salt işverenin bu hakkını bertaraf etmek ve kendisine menfaat sağlamak amacıyla emeklilik, evlilik vb. bir haklı fesih hakkını kullanması kötü niyetli kabul edilmektedir.

Hakkın kötüye kullanımının hiçbir hukuk düzeninde korunmayacağı da dikkate alındığında kanaatimiz, çalışan tarafından dürüstlük ilkesine aykırı bir şekilde kullanılan haklı fesih hakkının korunmaması ve kıdem tazminatı taleplerinin reddedilmesinin yerinde olduğu yönündedir.

Ancak; çalışanın, başka bir işyerinde iş bulması nedeniyle iş ahdini emeklilik, evlilik vb bir nedenle feshetmesinde, işveren feshine engel olma kastı bulunmadığından ve bu hak, Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkına dayandığından bu durumun, Yargıtay tarafından hakkın kötüye kullanılması niteliğinde kabul edilmediğine de önemle belirtmek isteriz.¹⁹

¹⁷ Yargıtay 9. HD 2020/3920 E., 2020/19634 K., 22.11.2020 tarihli karar
¹⁸ Yargıtay 22. HD 2020/1689 E., 2020/9034 K., 08.07.2020 tarihli karar

¹⁹ Yargıtay 9. HD 2020/1521 E., 2020/6778 K., 01.07.2020 tarihli karar

İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Ölçülülük İlkesi

Av. Sinem Nur Çetinkaya

Ölçülülük ilkesi, idare ve ceza hukuku gibi birçok hukuk alanında karşımıza çıkan bir kavramdır. Bu ilke, normatif olarak Anayasa'nın 13. maddesine dayanır ve en basit tabiriyle; alınan bir önlem, sağlanmak istenen sonuçla dengeli olmasını ifade eder. Anayasa'nın 13. Maddesinde "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz" şeklinde geçen ölçülülük ilkesi; kişisel verilerin korunması, iş hukuku gibi özel hukuk alanlarında da önemli bir rol oynar.

İŞ HUKUKUNDA ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ

İş hukuku açısından normatif bir dayanağı bulunmamakla birlikte, emsal içtihatlarda rastladığımız ölçülülük ilkesi, özünde iş ilişkisinin tarafları olan işveren ve işçinin eşit olmaması kabulüne dayanır ve işçinin korunmasını amaçlar. Ölçülülük ilkesi sadece iş akdinin işverence sona erdirildiği durumlarda değil, iş ilişkisi devam ederken işin düzenlenmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesinde de

işverenin keyfi davranışlarını sınırlayan bir kriterdir.

Bu yazımızda ölçülülük ilkesi, emsal kararlara konu fesihler üzerinden, işçinin sözleşmeye aykırı davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği durumlar açısından ele alınacaktır.

İŞÇİNİN SÖZLEŞMEYE AYKIRI DAVRANIŞLARININ NİTELİĞİNİN BELİRLENMESİNDE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ

İşçinin iş sözleşmesine aykırı bir davranışı, iş sözleşmesinin feshi açısından "haklı neden" teşkil edebileceği gibi, haklı neden niteliğinde olmamakla birlikte iş ilişkisinin devamını olanaksız kılan "geçerli sebep" de teşkil edebilir. İşçinin sözleşmeye aykırı bazı davranışları ise geçerli neden ağırlığında dahi olmayabilir ve böyle bir durumda iş sözleşmesinin feshi, işçinin eylemine göre orantısız bir yaptırım olarak değerlendirilebilir. Nitekim emsal içtihatlarda yaygın şekilde kabul edildiği üzere işçinin sözleşmeye aykırı davrandığı tespit edildiğinde işverenin amacı doğrudan iş sözleşmesini feshetmek değil, işçinin sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi ve

benzer davranışları tekrarlaması rizikosundan kaçınmak olmalıdır.²⁰ Dolayısıyla işveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye, yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır.^{21,22} İş hukuku açısından ölçülülük ilkesi tam olarak bunu ifade etmekte olup ölçülülük; feshin eyleme göre uygun olmasını, gerekli olmasını ve fesih ve fesihle ulaşılmak istenen amacın birbiriyle orantılı olmasını gerektirmektedir.²³

İşçinin sözleşmeye aykırı davrandığı tespit edildiğinde işverenin amacı iş sözleşmesini feshetmek değil, işçinin sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi ve benzer davranışları tekrarlaması rizikosundan kaçınmak olmalıdır.

Ölçülülük ilkesi işverenin, aykırı davranışta bulunan işçiye uygun, gerekli ve orantılı bir yaptırım uygulamalıdır.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 51. Hukuk Dairesi E.2023/2270, K.2024/359 sayılı, 15.02.2024 tarihli kararında belirtildiği gibi "İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülmez. Sonuç itibarıyla fesihle bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen

amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli veya haklı olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir."

Görüleceği gibi ölçülülük ilkesi alınan hukuki bir önlem, sağlanmak istenen sonuçla dengeli olmasını ifade eder ve iş hukuku açısından işveren fesihlerinin hukuka uygunluğunu tespit etmek amacıyla ele alınır. Esasen, ölçülülük ilkesi ve hakkın kötüye kullanılması yasağı iş hukukunda işverenin fesih yetkisini sınırlandıran ve işçinin korunmasını amaçlayan iki temel ilkedir. Her iki ilke de işverenin işlem ve kararlarında dürüstlük, adalet ve orantılılık çerçevesinde hareket etmesini zorunlu kılar. Buna karşılık ölçülülük, eylem ile yaptırım arasındaki orantıyı incelerken; hakkın kötüye kullanılması yasağı, hakkın kullanım amacına ve niyetine odaklanır. Bu yönüyle her iki ilke birbirini tamamlayıcı nitelikte olsa da, denetim alanları ve uygulama kriterleri bakımından ayrılmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun E.2015/22-1591, K.2018/185, T.7.2.2018 tarihli kararının karşı oy yazısında bu ayırım "...mevcut hakkın amaç dışında kullanılması hakkın kötüye kullanılması ile

20 Yargıtay 9. HD E. 2019/3994, K. 2019/13999, T. 24.6.2019 "İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır."

21 Kar, Bektaş Mess Sicil Dergisi, 15. Sayı Syf.62

22 Yargıtay HGK E.2015/22-3279, K.2018/429, T. 04.10.2018

23 Yargıtay 9. HD. 2023/18051E, 2023/17105K., 09.11.2023 "Öğreti ve uygulamada ölçülülük ilkesinin elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluştuğu kabul edilmektedir"

açıklanırken, ölçülülük ilkesinde amacına aykırı kullanılan bir hak söz konusu değildir. Ölçülülük denetiminde tarafların hukuk düzeni tarafından korunan yarar ve çıkarları karşılaştırılır, kullanılan hakkın meydana getirdiği zarar, araç ve amaç denetimi yapılarak müdahalenin ağırlığı ölçülür.” Şeklinde belirtilmiştir.

HAKLI NEDEN – GEÇERLİ NEDEN AYRIMINDA ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ

İşçinin davranışlarına dayalı fesihlerde, Yargıtay’a göre öncelikle işçinin hangi sözleşmesel yükümlülüğü ihlal ettiğinin somut olarak belirlenmesi gerekir. Ardından, bu ihlalin işverene derhal fesih hakkı verecek ağırlıkta olup olmadığı, işçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görüp görmediği değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme, ölçülülük ilkesinin bir gereğidir.²⁴ Gerçekten de işveren açısından haklı neden teşkil edebilecek sözleşmeye aykırı davranışlar İş Kanunu’nun 25/II bendinde sayılmaktadır. Buna rağmen, işçinin davranışının İş Kanunu’nun 25/II maddesinde sayılan bir nedene uyması haklı fesih yaptırımının uygulanmasında tek başına yeterli görülmemektedir. Zira, ölçülülük ilkesi davranışın niteliği, işçinin kıdemi, davranışın sonuçları ve işverenin zarara uğrayıp uğramadığı gibi unsurlar dikkate alınarak fesih kararının orantılı olup olmadığının incelenmesini gerektirmektedir. Örneğin; yukarıda alıntıladığımız Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2007/34009, K.2008/10347 sayılı karara konu somut olayda; işverene ait otelde ziyafet şefi olarak çalışan davacı işçi, otelde ödül gecesi düzenleyen müşteri tarafından ödül olarak verilmesi planlanan

hediye paketlerinin unutulması üzerine bu ödülü gizlice alarak evine götürmüş, aldığı ödülü geri getirmesi istendikten sonra ödülü yetkililere teslim etmiş ve işçinin sözleşmesi bu eylemi sebebiyle işveren tarafından haklı nedenlerle tazminatsız şekilde sona erdirilmiştir. Her ne kadar, tanım olarak feshe konu eylemin sadakat yükümlülüğüne aykırı, güven sarsıcı nitelikte olduğu düşünülse de kararda ölçülülük denetimi açısından “*Davacının davranışı sadakat yükümlülüğünü ihlal niteliğinde ve güven ilişkisini sarsıcı nitelikte olup işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Ancak davacı işyerinde 14 yıldır çalışan bir işçidir. Olayın ortaya çıkması üzerine aldığı eşyayı iade etmiştir. İşverenin bir zararı bulunmamaktadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, somut olayın gelişimine göre feshin haklı nedene dayandığının kabulü ağır bir sonuç olur.*” gerekçesi ile feshin haklı nedene dayanmadığı kabul etmiştir.

İşveren açısından haklı neden teşkil edebilecek sözleşmeye aykırı davranışlar İş Kanunu’nun 25/II bendinde sayılmaktadır. Buna rağmen, işçinin davranışının İş Kanunu’nun 25/II maddesinde sayılan bir nedene uyması haklı fesih yaptırımının uygulanmasında tek başına yeterli görülmemektedir.

Ölçülülük ilkesi; davranışın ağırlığı, işçinin kıdemi, eylemin sonuçları ve işverenin zarara uğrayıp uğramadığı gibi unsurlar dikkate alınarak fesih kararının orantılı olup olmadığının incelenmesini gerektirmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2018 tarihli bir kararında²⁵ ise işyerinde aşçıbaşı olarak çalışan işçinin, davalı işverene ait 3 kilo brüksel lahanasını işverene ait araçla başka bir işveren nezdinde çalışan meslektaşına göndermesi şeklindeki eylemi neticesinde işverenin iş akdini haklı nedenlerle feshetmesi karşısında; işçinin işyerinde 4 yıla yakın kıdemini olması, daha önce uyarı cezası almamış olması, gönderilen ürünün ekonomik değerinin az olması ve işçinin bu eylemden menfaat temin etmeyip yalnızca mesleki dayanışma amacıyla gerçekleştirmesi nedenleriyle haklı feshin ağır bir sonuç olduğu, işçinin tazminatlarından mahkum edilecek şekilde haklı nedenlerle işten çıkartılmasının ölçülülük ilkesi ile bağdaşmayacağı kabul edilmiştir. Buna karşılık “Çikolata kararı” olarak bilinen bir başka Hukuk Genel Kurulu kararına²⁶ konu olayda; işyerinde temizlik görevlisi olarak çalışan işçinin idare binasının girişindeki vestiyer rafında bulunan çikolata paketini alması nedeniyle iş akdi işveren tarafından haklı nedenlerle feshedilmiş, yerel mahkeme tarafından “*davacının onaltı yıllık işçi olduğu ve bu çalışma süresi içerisinde hiçbir disiplin cezası olmadığı, gerçekleştirilen keşfe göre özel kullanıma ait olmayan, herkesin izinsiz olarak rahatlıkla girip çıktığı, elektrik süpürgesi, kablo, poşet vb. gibi malzemelerin konulduğu yere bırakılan, dolu veya boş olduğu dahi şüpheli olan bir çikolata kutusunu, kendi beyanına göre, dikiş kutusu yapmak amacıyla alan davacının tazminatsız olarak işten çıkartılmasının hakkaniyet ve ölçütülük kurallarına uymayan ağır bir yaptırım olduğu*” gerekçesi ile eylemin haklı fesih ağırlığında olmadığı kabul edilmiştir. Kararın davalı işverence temyiz edilmesi üzerine Yargıtay

ilgili dairesi tarafından “*Delil durumuna göre, davacının vestiyerde bulunan çikolata kutusunu aldığı sabittir. Vestiyer bölümünün herkesin girip çıkabileceği bir yer olması sonucu değiştirecek mahiyette değildir. İşçi, temizlik işini yerine getirdiğinden, işyerinde kimsenin olmadığı zamanlarda, mesainin başlamasından önce ve bitişinden sonra görev yapmaktadır. Günün bu bölümlerinde işyerindeki tüm evrak ve belgeler, eşyalar ve işin niteliğine işyerindeki göre tüm malzemeler işçiye emanet edilmiş durumdadır. İşçiden işverene ait tüm bu eşyaları muhafaza ederek temizlik işini ifa etmesi beklenmektedir. Davacının kimsenin bulunmadığı bir sırada başkasına ait çikolata kutusunu alarak kendisine mal etmesi, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğindedir. İş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır.*” gerekçesi ile dosya yerel mahkemeye iade edilmiş, yerel mahkeme bozma kararına karşı önceki kararında direnmiş ve nihayetinde Hukuk Genel Kurulu önüne gelen bu uyuşmazlıkla ilgili feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiştir. Söz konusu kararda bu kez menfaat sağlama, kıdem, alınan ürünün ekonomik değerinin az olmasına göre değil işçinin kimsenin olmadığı saatlerde işyerinde bulunan ve bu saatlerde işyerindeki evrak, belge, eşyaların kendisine emanet edilmiş sayılan bir çalışan olduğuna, diğer bir ifade ile görev tanımı ve yaptığı işin niteliğine göre bir değerlendirme yapılmıştır.

GEÇERSİZ FESİH TESPİTİNDE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ

Geçerli neden – geçersiz fesih ayırımına geldiğinde feshe konu eylemin niteliğinin tespiti biraz daha karmaşık bir hal almaktadır.

²⁴ Yargıtay 9. HD. E. 2007/34009, K. 2008/10347, T. 28.04.2008

²⁵ Yargıtay HGK E.2015/22-3279, K.2018/1429, T. 04.10.2018
²⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun E.2015/22-1591, K.2018/185, T.7.2.2018

Zira, haklı nedenlerin neler olduğu kanunda sayılmasına rağmen geçerli nedenler doktrin ve yargı uygulamasına bırakılmıştır.²⁷ Doktrin ve Yargıtay uygulamalarına göre işçinin davranışlarından kaynaklanan bir feshin geçerli fesih sayılabilmesi için ilk olarak eylemin haklı fesih ağırlığında olmaması, ikinci olarak ise işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilemez hale getirmesi, işyerinde olumsuzluklara yol açması gerekmektedir. Şayet işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışı bu şartları da sağlamıyorsa, diğer bir ifade ile işçinin davranışı işyerinde bir olumsuzluğa yol açmamış ve işveren açısından iş ilişkisinin devamını çekilmez hale henüz getirmemişse, eylem fesih yerine başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek düzeyde kalmışsa bu kez sözleşmenin feshinde geçerli bir nedenin dahi bulunmadığı kabul edilecek ve fesih geçersiz sayılacaktır.

Geçerli- geçersiz fesih ayırımında ölçülülük ilkesinin uygulanmasında belirleyici unsur, işverenin fesih ile ulaşmayı istediği amaca uygun başka bir önlem olup olmadığının belirlenmesi²⁸ olup bu konu aslında feshin son çare olması ilkesinin de bir gereğidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2007/27583, K. 2008/5294 sayılı kararında "Hiç kimse sürekli olarak hatasız çalışamaz. Bu sebeple, bir iş ilişkisinde her yapılan hatalı üretim veya hizmet, iş sözleşmesini fesih hakkı vermez. Ancak, bir işçiden yapması beklenebilecek hata payının, bir başka anlatımla tolerans sınırının üstünde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi açısından önem arz edebilir. Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz

konusu olmadığında gerekli olur. Ölçülülük ilkesinin ihtardan başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir." şeklindeki kararı ile işçinin her hatalı hareketinin bir fesih nedeni sayılmaması gerektiği vurgulanmış, ihtarın yanı sıra işçinin çalışma yerinin değiştirilmesi gibi feshe oranla daha hafif çarelerin değerlendirilmesi ölçülülük denetimi açısından ele alınmıştır.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin E.2018/2941, K.2019/557 ve 07.03.2019 tarihli kararında ise; işveren tarafından sorumsuz davranışlar sergileyen, disipline uymayan, mesai kavramına riayet etmeyen ve en son mazeret bildirmeksizin devamsızlık yapan, daha önce bu davranışları sebebiyle uyarılmasına rağmen aynı tutum ve davranışlarına devam eden işçinin iş akdinin haklı nedenlerle feshedildiği olayla ilgili *"..işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama, iş akdinin feshi için yeterli sayılamayacağından, işçinin görevi yapmama eyleminin, yapılan hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmesi zorunlu olduğundan anılan yasal düzenleme uyarınca haklı fesih koşullarının gerçekleştiği kabul edilemez. Öte yandan davacının, haklı fesih nedeni olarak kabulü mümkün olmayan bu davranışlar içinde olduğu kabul edilecek olsa dahi bu nedenle uyarılması, hatta disiplin cezası verilmesi mümkün iken doğrudan iş akdinin feshi suretiyle "feshe son çare olarak başvurulması" ve "fesihte ölçülü davranılması" ilkelerine uygun davranılmadığı da açıktır."* Gereğesiyle feshin haklı veya geçerli neden ağırlığında olmadığına ve geçersizliğine karar verilmiştir. Buna karşılık başka bir emsal kararda;

3 günlük yıllık izin talebine ilişkin form doldurduktan sonra izin talebinin işveren tarafından onaylamasını beklemeden izne ayrılan işçinin iş sözleşmesinin, bu günlerde devamsızlık yaptığı kabul edilerek haklı nedenlerle feshedildiği bir olayda Ankara BAM 7. HD²⁹ tarafından *"Davalı işveren tarafından yıllık izin onayı alınmadan işçinin iş sözleşmesini feshetmiş ise de esasen daha önce hiç disiplin cezası bulunduğu ispatlanmayan işçinin 3 günlük yıllık izin dilekçesi verdiği de davalı tarafından bilindiği halde "mazeretsiz devamsızlık haklı nedeniyle iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesinin ölçülülük ilkesine aykırı olduğu değerlendirilmiştir. Davacının yıllık izin talebi onaylanmadan 3 günlük yıllık iznini kullanmasının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmakla feshi haklı değil geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşılmıştır."* gerekçesi ile haklı fesih ağır bir yaptırım olarak kabul edilmiş, bununla birlikte olayın işyerinde olumsuzluğa yol açtığı kabul edilerek işçinin sözleşmeye aykırı bu davranışı geçerli bir fesih nedeni sayılmıştır.

Görülebileceği gibi ölçülülük ilkesi; işverenin fesih yetkisini kullanırken işçinin kıdemi, görev tanımı, davranışının ağırlığını ve fesih dışı alternatiflerin varlığını dikkate alarak adil ve orantılı bir değerlendirme yapılmasını sağlar ve neticesinde işçinin eylemlerinden kaynaklanan fesih işleminin hukuki dayanağının haklı neden, geçerli neden veya geçersizlik olarak tespit edilmesinde belirleyici rol oynar.

ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNİN İŞVEREN FESİHLERİNE YÖNELİK HUKUKİ SONUÇLARI

Ölçülülük denetimi işveren feshinin denetlenmesinde kritik bir rol oynar ve varılan sonuca göre işveren açısından ilave

hukuki riskleri beraberinde getirebilir. Buna göre işverenin başlangıçta İş Kanunu'nun 25/II bendine göre haklı nedenlere dayanarak tazminat ödemeksizin iş akdini feshetmesinden sonra, ölçülülük kapsamında işçinin eyleminin gerçekten haklı neden teşkil ettiği durumlarda, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz ve işe iade davası açma olanağı bulunmaz. Buna karşılık, işverenin başlangıçtaki haklı nedene dayanan feshinin, haklı neden olmasa da geçerli bir nedene dayandığı kabul edildiği sürece işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmasa da bu kez kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunduğu sonucuna varılacaktır. En nihayetinde işverenin fesih yerine ihtar, ücretten kesme, görev yerinin değiştirilmesi gibi daha hafif yaptırımlar uygulayabileceği kabul edildiğinde ise, işveren fesih anında haklı nedeninin varlığına inandığı halde, fesih geçersiz sayılacak ve işçinin işe iade davası ve buna bağlı hakları gündeme gelecektir.

Görülebileceği gibi, ölçülülük ilkesi gözetilmeksizin yapılan bir fesih işveren açısından ciddi hukuki riskler doğurur ve işçinin fesih sonucu uğradığı mağduriyetlerin telafisi yükümlülüğünü gündeme getirir. Ölçülülük ilkesinin dikkatli bir biçimde uygulanması, işverenin bu risklerden sakınması açısından büyük önem taşır.

Sonuç olarak, iş hukukunda ölçülülük ilkesi işverenin fesih yetkisini hakkaniyet, dürüstlük ve adalet çerçevesinde kullanmasını zorunlu kılarak işçiyi koruma amacını ön plana çıkarır. Ölçülülük ilkesi, feshin hukuki dayanağını haklı neden, geçerli neden veya geçersizlik olarak sınıflandırırken, işverenin fesih dışındaki alternatif yaptırımları değerlendirme zorunluluğunu ortaya koyar ve işçiye farklı haklar tanınması açısından dikkatle değerlendirilmesi gereken bir ilkedir.

²⁷ Kar, Bektaş Mess Sicil Dergisi, 15. Sayı Syf62 -Süzek, S. s: 506. "Geçerli fesih nedenleri ile haklı fesih nedenleri arasındaki farklar, öğretinin de katkılarıyla yargı organı tarafından belirlenecektir."

²⁸ Kılıçoğlu-Şenocak, 2010, s. 190; Eda Manav, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, 132-135.

²⁹ Ankara BAM, 7. HD. E. 2024/1137, K.2024/1566, T.20.05.2024

İşyerinin Kapanmasının İşe İade Sürecine Etkisi

Av. Tolga Ersoy

I. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İş güvencesi hükümlerine aykırı şekilde, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinde düzenlenmiştir. İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde; işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işe iade başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı, boşta geçen süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

II. İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" başlıklı 18. maddesinde; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin

gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu" belirtilerek iş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartları belirlenmiştir.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartları yasal düzenleme kapsamında şu şekilde sıralanmaktadır;

- İş Kanunu veya Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışma
- İşyerinde 30 veya Daha Fazla İşçinin Çalışması
- En Az 6 Aylık Kıdem Şartı
- Belirli Yetkilere Sahip İşveren Vekili Sıfatına Haiz Olmama
- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma
- İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi

III. FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE DAVASININ SONUÇLARI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde geçerli sebep olmaksızın yapılan fesih işleminin sonuçları aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.;

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde

işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiyi bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur..."

Mahkeme tarafından verilen işe iade kararının kesinleşmesi akabinde işçinin yasal süresi içerisinde işverene işe iade hususunda başvuru yapıp yapmaması, diğer taraftan da işverenin işe iade başvurusu

akabinde işçiyi işe başlatıp başlatmaması durumlarına göre mahkeme tarafından verilen işe iade kararının sonuçları değişkenlik göstermektedir. Ancak yazımızın devamında değineceğimiz husus; işyerinin kapanmasının işe iade davası ve sonuçlarına etkisi olacaktır.

IV. İŞYERİNİN KAPANMASI VE İŞE İADE SÜRECİNE ETKİSİ

İşveren tarafından alınan işletmesel karar gereği işyerlerinin kapatılması her aşamada mümkündür. Kural olarak işveren tarafından alınan işletmesel kararların yerindelik denetimine tabi tutulması mümkün değildir. Dolayısıyla işyerinin kapatılması şeklindeki işletmesel kararın yararlı olup olmadığı ya da amacına uygun olup olmadığı denetlenemez. Ancak bu noktada işletmesel kararın hukuk düzeni çerçevesinde öngörülen kurallar ve sınırlar dahilinde alınmış olması gereklidir.

İşyerinin kapatılmasından söz edilebilmesi için işyerinin yürütmekte olduğu asıl faaliyetine kesin ve devamlı suretle son verilmesi gerekmektedir. Yürütülmekte olan asıl işe son verilmeyle birlikte; farklı bir iş yapılmaya veya farklı bir faaliyet yürütülmeye devam edilmesi durumunda işyerinin kapanmasından söz edilemeyecektir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken durum; işyerinin kapatılması süreciyle ilgili bir kısım işlerin yürütülmesi, işyerinin kapanmadığı şeklinde değerlendirme yapılmasına sebep olmayacaktır.

İşyerinin kapanmasının fesih nedeni yapıldığı durumda; işverenin birden çok işyerinin bulunup bulunmaması ve tek bir işyerinin bulunduğu durumda gerçekten işyerinin faaliyetine son verip vermediği hususuna göre işe iade davasının sonucu değişecektir.

a. İşyerinin Kapanmasının Fesih Nedeni Olması Halinde İşe İade Davasına Etkisi

Alınan işletmesel karar gereği işyeri kapanmasının fesih nedeni yapıldığı hallerde feshin son çare olması ilkesine uygun davranılıp davranılmadığı değerlendirilirken; işverenin birden çok işyerinin bulunup bulunmadığı, tek bir işyerinin mevcut olduğu hallerde işyerinin tamamının ya da bir bölümünün kapatılıp kapatılmadığı durumuna göre değerlendirme yapılması gerekecektir.

Konuyla ilgili uyuşmazlıklarda Yargıtay tarafından işyerinin kapanması olgusunun gerçek olup olmadığı irdelenmektedir. İşveren şirket tek bir işyerinden oluşuyorsa ve bu işyeri sürekli bir şekilde kapanmışsa feshin son çare olması ilkesinin uygulanmasının mümkün olmadığı, bu bağlamda yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmektedir.

Ancak işveren şirketin birden fazla işyerinden oluşması halinde işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce diğer işyerlerinde çalıştırılma olanağının bulunup bulunmamasına göre geçerli nedenin varlığı tespit edilecektir. İşçinin mevcut bilgi birikimi ve tecrübesine göre kapanan işyeri haricindeki işyerlerinde çalıştırılma imkanı bulunmaması halinde yapılan fesih işleminin geçerli nedene dayandığı kabul edilecektir.

Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konuyla ilgili verdiği bir kararda³⁰; "...25.7.2013 tarihinde iş sözleşmesinin şube kapanması sebebi ile feshedildiği ve aynı gün davacıya tebliğ edildiği, işten ayrılış kodunda, "04 - Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden bildirilmeden

feshi" olarak SGK ya bildirildiği, Mahkememizdeki davanın 30.7.2013 tarihinde yasal süresi içinde açılmış olduğu, **davalı şirketin 41 mağazasının bulunduğu, dosyaya yansıyan belgeler içinde Maltepe Mağazasının kapatılması halinde, diğer şubelerde davacının değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusunda, genel merkez ile bir yazışma yapılmadığı, 41 şubenin 23'ünde şube müdürlüğünden başka şube müdür yardımcılığı pozisyonunun bulunduğu, bu hususta bir araştırma yapılarak, davacıya böyle bir pozisyonda çalışma teklifinde bulunulmadığı, bir kısım mağaza müdür yardımcılarının davacıdan daha az kıdemli olduğu, buna rağmen, iş akdinin feshinde, sadece kapanan şubede görevli olan davacının iş akdine son verildiği, feshin son çare olması ilkesinin gözetilmediği, davacının iş güvencesi kapsamında kaldığı hususları tespit edildiğinden, davanın kabulüne dair aşağıdaki hükmün verilmesi gerekmiştir..."** şeklindeki gerekçeyle birden fazla işyerinin mevcut olduğu durumlarda işçinin farklı işyerlerinde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İşyerinin kapatılmasının geçerli fesih nedeni olması noktasında işyerinin kapanmasının işverenin kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığının bir önemi bulunmamaktadır. Bu noktada dikkat edilen işyerinin gerçek, kalıcı ve sürekli şekilde kapatılmış olmasıdır.

Konuyla ilgili Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında³¹; "...Davacının çalıştığı işyerinin kapatılarak faaliyetine kesin ve sürekli biçimde son verildiği tartışmasızdır. İşyerinin

kapatılmasından önce işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi tarafları bir araya gelerek kapatma sebebiyle işsiz kalacak olan işçilerin işverenin başka işyerinde çalıştırılmalarını sağlamak amacıyla yeni iş koşullarını da belirleyici protokol yapılmıştır. 24.12.2008 tarihinde yapılmış olan protokol geçerlidir. Davalı işveren söz konusu protokol hükümleri doğrultusunda işyerinde duyurular yaparak protokole belirlenmiş olan koşullarda çalışmak isteyenlerin başvuruda bulunmalarını istemiştir. Davacı işçi bu duyurular üzerine noter aracılığıyla işverene 07.04.2009 tarihinde bir ihtarname göndererek ücret ve diğer sosyal haklarında bir eksiltme yapılmaması kaydıyla işverenin faaliyetini sürdüren herhangi bir fabrikasında çalışacağını bildirmiş ancak işveren davacının başvurusunun protokole aykırı olduğu ve protokolle oluşturulan çalışma koşullarını kabul edilmediği gerekçesiyle davacının isteğini reddetmiştir. Davalı işverenin bundan sonra da işçilere yeni koşullarda çalışmak isteyenlerin başvuruda bulunmalarına dair duyurular yapmış, davacı başka bir başvuruda bulunmamıştır. **İşyerinin kapatılması işletmesel karar niteliğinde olup, kapatma üzerine işverenin feshe son çare olarak yöneldiği ve bu bağlamda protokolle oluşturulmuş yeni koşullarda yaptığı iş teklifi davacı tarafından kabul edilmemiştir. "Feshin son çare olması" ilkesi uygulanırken önerilecek yeni işin ve ücretin başka bir deyişle iş koşullarının önceki işle eşit olması koşul değildir. Tüm dosya içeriğine göre, davacı yeni koşullarla çalışmayı kabul etmediğine ve işyerinin kapatılması fesih için geçerli sebep oluşturduğuna göre mahkemece tüm bu yönler gözetilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken...."** şeklindeki gerekçeyle somut olayda birden fazla işyerinin mevcut olduğu durumlarda işçinin

farklı işyerlerinde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığının değerlendirilmesi halinde feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir.

Gerçek anlamda işyerinin kapanması durumunun mevcut olmadığı, görünüşte işyerinin kapatıldığı yönünde muvazaalı işlemlerin yapıldığı durumlarda ise işyerinin kapanmasından söz edilemeyeceği için feshin geçerli nedene dayandığının kabulü mümkün olamayacaktır.

İşyerinin devri halinde de işyerinin kapanmasından söz edilemeyeceği için işyeri devrinin kapanma olarak değerlendirilmesi ve bu sebeple işyerinin kapanması kaynaklı fesih yapılması mümkün değildir.

b. İşe İade Davası Devam Ederken İşyerinin Kapanmasının İşe İade Sürecine Etkisi

Doktrinde kabul edilen ve özellikle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararlarda benimsenen görüşe göre işe iade davası devam ederken işyerinin kapanması durumunda; dava açıldığı tarih itibarıyla işyeri faaliyette olduğundan, mahkeme tarafından fesih geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususunda yargılama sürdürülmeli ve feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde kanaate varılması halinde fesih tarihindeki durum göz önünde bulundurularak işe başlatmama tazminatı ile dört aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklara ilişkin hüküm kurulmalı, ayrıca sendikal sebeple fesih iddiasının mevcut olduğu durumlarda bu iddianın ispat edilmesi halinde aynı şekilde sendikal tazminat hususunda da hüküm kurulmalıdır.

30 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 25.05.2015 tarih ve 2015/13379 E., 2015/18379 K. sayılı kararı.
31 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 03.11.2011 tarih ve 2011/1083 E., 2011/3894 K. sayılı kararı.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili verdiği bir kararda³²; "...Davacının iş sözleşmesinin "işyerinde yeniden, siparişlerin azlığı ve genel ekonomik nedenler" gerekçe gösterilerek feshedildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır, işyerinin kapatılması olgusu fesih nedeni yapılmadığı gibi, fesih tarihinde işyeri faal durumdadır. Fesihten yaklaşık 4 ay sonra işyerinin kapatılmış olması feshi geçerli hale getirmez. Zira, fesih bildirimini yapıldığı tarihteki koşullara göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Davalı işveren fesih bildiriminde ekonomik nedenlere dayanmasına rağmen feshin gerçekleştiği 2005 yılı Mart ayı itibarı ile yeni işçi aldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Buna göre fesih tarihi itibarı ile geçerli bir fesihten söz edilemez. Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken işyerinin fesihten sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihten sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır. Mevcut olgulara göre davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır..." şeklindeki gerekçeyle işyerinin işe iade davası devam ederken kapanmasının feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususundaki yargılama açısından farklılık yaratmadığı belirtilmiştir.

Neticede; işe iade davası devam ederken işyerinin kapanması halinde fesih nedenine ve fesih tarihindeki duruma göre mahkeme tarafından işe iade yargılaması yürütülerek, feshin geçerli nedene dayanmadığının tespiti halinde bu hususta hüküm kurulmalıdır. Ancak işe iade kararının kesinleşmesi akabinde işçinin işe iade başvurusunda bulunacağı bir işyerinin mevcut olmaması halinde işverenin işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmediği kabul edilmeli, ayrıca işverenin hukuki olarak tasfiye edildiği durumlarda işe iade davasında davacı tarafa şirketin işe iade davası yönünden ihyası için dava açmak üzere süre verilmesi uygun olacaktır.

c. İşe İade Kararından Sonra İşyerinin Kapanmasının İşe İade Sürecine Etkisi

Öğretide kabul edilen görüşe ve Yargıtay tarafından konuyla ilgili olarak verilen kararlarda vurgulandığı üzere; işyerinin işe iade kararı kesinleştikten sonra kapanmış olmasının işçinin geçersiz feshin sonuçlarından yararlanmasını etkilemeyeceği kabul edilmektedir. İşçinin işverenin geçerli bir adresine süresinde yapacağı işe iade başvurusu ile geçersiz feshin sonuçlarından yararlanmasının mümkün olduğu vurgulanmaktadır.

Diğer bir görüşe göre ise; işçinin bu durumda en çok dört aylık ücret ve diğer haklarını talep edebileceği, işe başlatmama tazminatını isteyemeyeceği savunulmaktadır. Yargıtay tarafından konuyla ilgili olarak verilen kararlarda ise; işyerinin kapandığı hallerde dahi işçinin işe başlatmama tazminatı talep edebileceği kabul edilmiştir.

Bu noktada işverenin kapanan işyeri haricinde bir işyeri mevcutsa işçinin mevcut bilgi birikimi ve tecrübesine göre çalışmasının mümkün olduğu bir görev teklif edilmesi gerektiği, aksi halde ise işverenin işçiyi işe başlatmamış olduğu kabul edilmektedir. İşçinin ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecek nitelikteki görevi kabul etmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. İşveren tarafından farklı bir işyerinde görev teklif edilmesi mevcut işyerinin kapanmış olması sebebiyle geçerli nedene dayandığından ve işe başlatmama durumu işçinin farklı işyerindeki görevi kabul etmemesinden kaynaklandığından, bu durumda işverenin işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konuyla ilgili verdiği bir kararda³³; "...Bu şekildeki karardan sonra işe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmayacak şekilde iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik sayılacak nitelikte ise, bu durumda işveren 4857 Sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir. Bu durumda değişiklik geçerli

nedene dayanacağından, bu fesih tarihi itibarı ile işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ile boşta geçen süre için dört aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmeli, **ancak işe başlatmama tazminatı işe başlatma koşulu işçinin değişikliği kabul etmemesi nedeni ile gerçekleştirildiği dikkate alınarak ödenmemelidir ki, bu durum işe başvuru anında işyerinin kapanması halinde de geçerlidir...**" şeklindeki gerekçeyle işyerinin kapanması durumunda işverenin farklı bir işyerinde görev teklif etmesi ve işçinin bu görevi kabul etmemesi halinde, işverenin işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkacağı belirtilmiştir.

Ancak işverenin işe iade kararı sonrası kapanan işyeri haricinde farklı bir işyeri mevcut değilse; işverenin işe başlatma yükümlülüğünün ortadan kalkacağı kabul edilmektedir. Bu noktada Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında her ne kadar bu durumda dahi işverenin işe başlatmama tazminatı ödemesi gerektiği belirtilmişse de son dönemde doktrinde kabul edilen ağırlıklı görüş ve konuyla ilgili olarak verilen güncel Yargıtay kararlarında işe başlatmama tazminatı ödeme yükümlülüğünün ortadan kalkacağı, yalnızca boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiği belirtilmektedir.

32 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.12.2006 tarih ve 2006/27396 E., 2006/34577 K. sayılı kararı.

33 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2014 tarih ve 2013/16121 E., 2014/24211 K. sayılı kararı.

İkinci İşte Çalışma Yasası

Av. Toray Kağan Sezer

Günümüz çalışma hayatında ekonomik gerekçeler, yaşam standardını artırma çabaları, kişisel gelişim isteği veya farklı becerileri değerlendirme arzusu gibi nedenlerle işçilerin esas iş sözleşmesiyle çalıştıkları işyeri dışında ikinci bir işte çalışmaları ya da kendi adlarına bir faaliyet yürütmeleri giderek yaygın hale gelmiştir. Ancak bu eğilim, iş hukuku açısından bazı hukuki riskleri ve sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Bir yanda Anayasa'nın bireylere tanıdığı çalışma özgürlüğü ve ekonomik faaliyet yürütme hakkı yer alırken, diğer yanda işçinin işverenine karşı sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu bağlamda, işçinin başka bir işte çalışması, her somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirilmesi gereken, çok boyutlu bir meseledir.

Anayasa 48. maddede yer alan "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürütmesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır." düzenlemesiyle çalışma hürriyetini düzenlemiştir. Ancak özellikle iş ilişkisi çerçevesinde sadakat borcu ve işverenin meşru menfaatlerinin korunması gerekliliği, işçinin bu anayasal hakkını kullanımında sınırlayıcı

olabilmektedir. Bu noktada iş hukuku ve borçlar hukuku hükümleri devreye girmektedir. Sadakat borcu, yalnızca rekabet yasağı ile sınırlı olmayıp, işçinin işverenin güvenini sarsacak eylemlerden kaçınmasını, işyeri düzenine zarar vermemesini, performansının düşmemesini ve işverenin ticari sırlarını ifşa etmemesini de içerir. Ancak işverenin işçiden bu tür beklentiler içinde olması, işçinin her türlü ek faaliyetten alıkonulabileceği anlamına gelmez. Asıl olan, ek işin, mevcut iş ilişkisindeki yükümlülüklerle zarar verip vermediğidir.

Bazı iş sözleşmelerinde açıkça, işçinin başka bir işte çalışamayacağına dair hükümler yer alabilir. Bu tür hükümlerin geçerliliği, işverenin işçiyi bu tür bir yükümlülüğe tabi kılmasında meşru bir menfaatinin bulunup bulunmadığına bağlı olarak değerlendirilmelidir. Yargıtay kararlarında, sözleşmede bu yönde hüküm olsa dahi, işçinin yaptığı ek işin işverenin faaliyet alanıyla rekabet etmediği, işin niteliğini etkilemediği veya işçinin performansını düşürmediği hallerde fesih için yeterli gerekçe oluşturamayacağı belirtilmektedir.

Rekabet yasağı, özellikle işçinin işverenin faaliyet alanında, işvereniyle doğrudan rekabet edecek şekilde çalışmasını

sınırlayan bir hükümdür. Düzenlenen bu yasak, işverenin meşru menfaatlerini korumayı amaçlar. Ancak bu yasak da sınırsız değildir. Kanun, bu yasağın ancak belirli bir süre, yer ve faaliyet alanı ile sınırlı olarak düzenlenmesi halinde geçerli olacağını hükme bağlamıştır. Ayrıca, bu hüküm sözleşme sona erdikten sonra hüküm doğuran rekabet yasağını düzenlemekle birlikte, hizmet süresi boyunca işçinin sadakat borcu kapsamında rekabet etmemesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu anlamda, işçinin farklı bir sektörde kendi adına yürüttüğü faaliyetler ya da hobi kapsamında yaptığı işler çoğunlukla rekabet yasağına girmez.

Yargıtay'ın bu konudaki yaklaşımı istikrar kazanmış olup, her somut olay özelinde değerlendirme yapılması gerektiğini ön plana çıkarmaktadır. Yargıtay kararlarında; işçinin ikinci bir işte çalışmasının işyerindeki düzeni bozup bozmadığı, yorgunluk nedeniyle performansında düşüşe neden olup olmadığı, ek işin işverenin rekabet oluşturup oluşturmadığı gibi unsurlar esas alınmaktadır.

Örneğin, Yargıtay bir kararın da işçinin ek iş yapmasının başlı başına bağlılık (sadakat) ilkesine aykırılık teşkil etmediği ve iş sözleşmesinin fesih nedeni sayılmaması gerektiği hükme bağlanmıştır.³⁴

Bir başka kararda, yıllık izin döneminde başka bir işte çalışılması, yalnızca izin ücretinin geri istenmesi sonucunu doğurabileceği, ancak bu durumun tek başına fesih sebebi oluşturmayacağı da Yargıtay tarafından ifade edilmiştir. Başka bir işte çalışması nedeniyle performans

düşüklüğü yaşanması durumunda ise işverenin bu durumu somut verilerle ortaya koyması halinde iş sözleşmesinin geçerli ya da haklı nedenle feshi gündeme gelebilir. Bu bağlamda, performans değerlendirme raporları, işe geç kalma kayıtları, uyarı tutanakları, diğer çalışanların beyanları gibi belgeler delil olarak kullanılabilir.

Yargıtay tarafından verilen bir başka kararda ise: Davalı işvereniğin fesih bildiriminde yazdığı hususlarla ve içerikle bağlı olduğu, davacının iş sözleşmesinin 12. maddesine aykırılık teşkil eden eylemi nedeniyle iş akdinin feshedildiği, ancak davacının yan iş yapmasının sadakat borcuna aykırılık olup olmadığı ya da haksız bir rekabet oluşturup oluşturmadığının, oluşturuyorsa bunların sebep ve sonuçlarının iş akdinin fesih bildiriminde yer almadığı, bu nedenle sadece iş sözleşmesindeki düzenlemenin usul ve yasaya hukukun genel prensiplerine uygun olup olmadığı değerlendirilmesinin gerektiği, işçinin yasal sınırlar içinde iş ilişkisine girmesine engelleyen sözleşme hükümlerinin kural olarak Anayasa'nın çalışma hakkı ve özgürlüğünü düzenleyen 48. ve 49. maddelerine aykırılık oluşturacağı için geçersiz sayılmasının gerektiği, işçinin yan iş yapmasının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı iddiasının bulunmadığı, kaldı ki, incelenen SGM hizmet dökümünden davacının ilk işe girdiği tarihte de ikinci bir işte çalıştığı, aynı döneme ilişkin her iki işyerinde bildirimlerin yapıldığı, iki yılı aşkın hizmet döneminde buna ilişkin herhangi bir ihtar vb. yaptırımla karşılaşmadığı, sadakat borcuna aykırılığın savunulmadığı, ispatlanmadığı, yapılan işin kuryelik olduğu, haksız rekabet oluşturacak bir durumda ihlal edilmediği gibi yapılan işin niteliğine de

³⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 15.06.2015 tarihli ve 2015/4567E, 2015/12025K. sayılı kararı

uygun olmadığı, iş akdinin feshinin tüm bu nedenlerle haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadığı, davacının işe iadesinin gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.³⁵

İşverenin işyeri düzenini bozan, iş arkadaşları arasında huzursuzluğa neden olan ya da doğrudan maddi zarara sebebiyet veren ek iş faaliyetleri karşısında müdahale etme hakkı vardır. Ancak her durumda bu müdahale orantılı olmalı ve işçinin anayasal hakkı ile iş sözleşmesinden doğan yükümlülükler arasında makul bir denge kurulmalıdır.

Sonuç olarak işçinin ikinci bir işte çalışması, anayasa ile güvence altına alınmış çalışma özgürlüğü kapsamında yer alan bir hak olup; işverenin sadakat borcuna ilişkin meşru beklentileri ile çatışmadığı süreçte yasaklanamaz. Ancak bu faaliyetler mevcut işverenle rekabet oluşturuyorsa, işyerinde disiplinin bozulmasına, performans düşüklüğüne veya doğrudan zarara yol açıyorsa iş sözleşmesinin feshi gündeme gelebilir. Bu nedenle işverenin, işçinin ek iş nedeniyle sadakat borcunu ihlal ettiğini somut delillerle ortaya koyması gerekir. Aksi halde salt ek iş faaliyeti, tek başına işten çıkarma sebebi olamayacaktır. İş sözleşmesinde bu yönde hükümler bulunsa dahi, her somut olayın kendi koşulları çerçevesinde değerlendirilmesi, işveren açısından hukuka uygun bir yol izlenmesi bakımından önem arz etmektedir.³⁶

³⁵ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi 2022/1004 E. 2022/1548 K. 14/06/2022 T.

³⁶ İşçinin Mevcut İşinde Ek Bir İş Yapmasının Sadakat Yükümlülüğü Ve Rekabet Yasağı Açısından Değerlendirilmesi- Rabia Şeniz Erdoğan

Haksız Fesih

Av. Tevhide Sadioğlu Özkan

I- GENEL OLARAK

İşçi veya işverenin iş sözleşmesini feshederken haklı nedene dayanmaması veya feshin kanunda öngörülen 6 iş günlük hak düşürücü süreye uymaması veya feshin kanundaki şekle uygun yapılmaması, haksız fesihtir. Haksız feshe bağlanan sonuçlar; her kanunda kendine özgü şekilde koruma yöntemlerinde belirlenen şartlara göre farklılık arz etmektedir. Haksız feshin belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi veya tarafların tabi olduğu kanuna göre belirlenen koşulların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.

II- HAKLI FESİH SEBEPLERİ

İşçi ve işveren açısından birbirinden farklı haklı fesih nedenleri bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 24. Maddesi işçi açısından haklı fesih sebeplerini düzenlemekte iken 25. maddesi ise işverene haklı fesih yetkisi veren durumları ortaya koymaktadır. İster belirli süreli ister belirsiz süreli olsun iş sözleşmesinin bu nedenlerden bir ortaya çıkan taraf bildirim süresini beklemeden iş sözleşmesini feshedebilir.

İş Kanununun 24. Maddesinde yer alan fesih sebepleri, sırasıyla sağlık nedenleri

ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlar ve benzerleri, zorlayıcı sebepler olarak belirtilebilir. İşçinin sağlık nedenlerine dayanabilmesi için iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli oluşturması veya işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması halinde mümkündür. Zorlayıcı sebep ise, işveren çevresinde gerçekleşen ve işçinin bir haftadan fazla süreyle işyerinde çalışmasına engel olan bir hal olarak kabul edilmektedir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ise kanunda:

- 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 yanıltması,
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa

özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması, d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler almaması, e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi, 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 ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartları uygulanmaması

Şeklinde sıralanmış ise de bunlarla sınırlı değildir. Ahlak ve iyi niyet kullarına uymayan ve iş ilişkisinin devamını işçi açısından katlanılmaz kılan tüm durumlar bu kapsamda sayılabilir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller kanunda genel olarak sayılmış olup, tüm ahlaka uymayan hareketlerin sıralanması da, olay olay belirtilmesi de beklenemez.

İşveren açısından İş Kanununun 25. Maddesinde yer alan sebepler de yine, sağlık nedenleri ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlar ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşmasıdır. İşverenin sağlık nedenlerine dayanabilmesi için işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş

gününden fazla sürmesi veya işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda mümkündür. Bu sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre yasal doğum izinin bitiminde başlamaktadır. Zorlayıcı sebep ise işçi çevresinde gerçekleşen ve işinin bir haftadan fazla devamsızlığına neden olan olayın meydana gelmesinde dayanılabilecek haklı bir fesih sebebidir. Bunlar dışında aynı madde de işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması halinde de haklı nedenle fesih mümkündür.

Ahlak ve iyi niyet kullarına uymayan durumların tamamı tıpkı aynı nedenle işçi feshinde de olduğu gibi iş ilişkisinin devamını işveren açısından katlanılmaz kılan tüm durumlar olarak kabul edilmektedir. Kanunda sayılan haller sınırlı sayıda değildir. Nitekim ilgili hüküm ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzeri olarak gösterilmiştir.

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 sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar

ve isnadlarda 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 sebebe 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, i) 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 olarak kanunda belirtilmiş ise de tıpkı işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle yapılacak fesihte olduğu gibi yukarıda da bahsedildiği üzere bunlarla sınırlı değildir.

III- DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İş Kanununun 26. Maddesi haklı nedenle gerek işçi ve işveren için fesih hakkını kullanma süresi hak düşürücü olarak, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği

günden başlayarak altı iş günü olarak belirlenmiş ancak her halde feshe konu fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağı kabul edilmiştir. Altı iş günlük sürenin işveren açısından başlaması feshe yetkili makamın olayı öğrenme tarihi olarak kabul edilmekle birlikte sürenin işçinin savunmasının alınmasından itibaren başlayacağını da Yargı kararlarında kabul edilebilmektedir. Bu noktada şunun da belirtmek gerekir kanuna göre işçinin maddi çıkar elde ettiği olaylarda bir yıllık süre uygulanmamaktadır.

IV- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİ

Belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir sebebi ortaya çıkması gibi nedenlerle işçi ile işveren arasındaki yazılı sözleşmedir. Sözleşmeden birden çok kez yenilenmesi başka bir anlatımla zincirleme olmasında da aynı şartlar aranır. Kanun aradığı şartlarda yapılmayan sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılır. Kanuna uygun bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ise bu sözleşmenin süresinden önce haklı bir neden olmadan sona erdirilmesi halinde hukuki sonuç İş Kanununda açıkça düzenlenmemiştir. Kanuna uygun bir belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi de elbette bir fesih işlemi değildir.

V- A. İŞVEREN TARAFINDAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİNDEN ÖNCE FESHİ

Belirli süreli iş sözleşmesi kanundaki şartlara uygun olarak akdedilmiş ise, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma imkanı yoktur. İş güvencesi başka bir ifadeyle işe iade hakkı ancak belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi işçilerin kullanabileceği

bir hukuki korumadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi durumunda İş Kanununda bir yaptırım ön görülmemiş ise de genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu böyle bir durumda işçinin sözleşmedeki bakiye süreye ilişkin ücreti tazminat olarak talep edebileceğini kabul etmiştir. Yasa işçinin başka işten elde ettiği kar veya bilerek elde etmekten kaçındığı tutarın bu tazminattan indirileceğini de düzenlemiştir. Eğer sözleşmede düzenlenmiş ise cezai şart talep hakkı da olduğunu belirtmek gerekir. Bunun dışında aşağıda açıklanacak haksız fesih tazminatı ile çalışma süresi 1 yıldan fazla ise işçinin kıdem tazminatı talep edebileceğini de kabul edilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan personeller İş Kanununun 17. Maddesi uyarınca da kötü niyet tazminatı talep edemezler.

IV- B. İŞÇİ TARAFINDAN BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE OLMASIZIN FESHİ

İşçi haklı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini fesih ederse iş sözleşmesinde her iki taraf için de kararlaştırılmış olması şartıyla cezai şartı ödemekle yükümlü olabilecektir. Yine Türk Borçlar Kanununa göre, işveren, işçinin haklı bir sebep olmadıkça işe başlamaması veya işi aniden bırakması da aylık ücretinin ¼ oranında tazminat isteme hakkı da vermiştir İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. Bu tazminat işveren zarara uğramamışsa ve uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin ¼'ünden az ise hakim tarafından indirilebilecektir. Eğer takas mahsup yoluyla bu borç sona ermemiş ise tazminatı talep hakkı işverenin 30 gün içinde dava veya takip yoluyla kullanması şartına bağlıdır.

V- BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI BİR NEDEN OLMADAN FESHİ

İş Kanununa göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshine bağlanan en önemli sonuç, işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasıdır. Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin en az bir yıllık çalışma şartını da yerine getirmesi gereklidir. Bunun dışında İş Kanunu uyarınca işyerinde veya işyerlerinde otuzdan fazla işçi çalıştırılması ve işçinin kıdeminin altı aydan fazla olması halinde işe iade hakkının işe iade sonucu doğurmaz zira, haksız fesih geçerli bir fesih olarak kabul edilebilir. Yargı kararı ile haklı nedene dayalı yapılan bir fesih geçerli bir neden olarak kabul edilirse işçinin iade hakkı doğmayacaktır. Örneğin, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davranılmak suretiyle yaptığı haklı nedenle fesih Yargı kararlarında haksız fesih olarak kabul edilmektedir. İşe iade hakkı olmayan İş Kanunu kapsamındaki bir işçi, işverenin fesih hakkını kötü kullandığını örneğin işveren aleyhine tanıklık yapması, ya da yasal bir hakkını kullanması gibi sebeplerle taşınması ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı da talep edilebilir.

Borçlar Kanununa tabi işçiler kıdem tazminatı talep edemez ancak ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı talep edilebilir.

VI- HAKSIZ FESİH TAZMİNATI

Gerek belirsiz süreli gerekse belirli süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshi halinde hakim takdirine bırakılan Türk Borçlar Kanununun 438. Maddesinde düzenlenen haksız fesih tazminatı talep hakkı bulunmaktadır.

Haksız fesih tazminatı, kanuna göre, hakim tarafından durum ve koşullar değerlendirilerek en fazla 6 ay ile sınırlandırılmış bir fesih koruma tedbiridir. Bu korumadan iş güvencesi kapsamında yer alan işçiler ise iş kanununun iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak işçilerin talep edebilecekleri tazminat olarak genel olarak kabul edilmemektedir. Zira, iş güvencesinde haksız feshine bağlanan en çok 4 aylık ücret ve işe başlatmama tazminatının mutlak emredici olarak düzenlenmesi bu görüşe dayanak olarak kabul edilmektedir.³⁷

Haksız fesih tazminatı hükmedecek hakimin takdir hakkını gerekçelendirmesi gerektiği kanaatindeyiz. Kanun gerekçesinde haksız fesih tazminatının hüküm altına alınmasında tarafların sosyal ekonomik durumları, fesih gerekçesi, iş sözleşmesinin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebeplerin göz önüne alınacağı kabul edilmekle birlikte feshin hukuka aykırılığının ağırlığının ve kişilik haklarının ihlali gibi durumlarında göz önüne alınması gerektiği de ileri sürülmektedir.³⁸

Haksız fesih tazminatının İş Kanununa tabi iş ilişkilerinde uygulanmayacağına ilişkin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararda³⁹: *Dava konusu uyuşmazlık, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak hizmet akdi ile çalışan davacı işçinin, davalı işveren tarafından yapılan feshin sonuçlarına dayanan istemlerine ilişkindir. Buna göre, dava konusu bakımından haksız feshin sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen tazminatların hüküm altına alınması mümkün değildir. Zira, ancak özel kanunda boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanması yoluna gidilebilir.* gerekçesiyle

İş Kanununa tabi çalışanların bu tazminattan yararlanamayacağı kabul edilmiştir.

Haksız fesih tazminatında temel alınacak ücret temel ücret olup, ihbar ve kıdem tazminatında olduğu gibi giydirilmiş ücret üzerinden de hesaplanmayacaktır.

VII- BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN HAKLI BİR NEDEN OLMADAN FESHİ

Gerek İş Kanunu gerekse de Borçlar Kanununda tabi iş sözleşmelerinde işçinin haklı bir neden olmadan iş sözleşmesini feshi istifadır.

İş Kanununa tabi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, tıpkı haksız işveren feshinde olduğu gibi için İş Kanununun 17. Maddesinde yer alan ihbar sürelerine uyarak iş sözleşmesi feshedilebilir aksi halde işverene bu süreye ilişkin ücreti tazminat olarak yükümlü olabileceklerdir. Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler de İş Kanununa tabi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesindeki düzenleme uygulama alanı bulacaktır. Yukarıda da belirtildiği gibi, işçinin haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işverenin işçinin aylık ücretinin ¼ aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkı olduğu kabul edilmektedir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. Bu tazminat işveren zarara uğramamışsa ve uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin ¼'ünden az ise hakim tarafından indirilebilecektir. Eğer takas mahsup yoluyla bu borç sona ermemiş ise tazminatı talep hakkı işverenin 30 gün içinde dava veya takip yoluyla kullanması şartına bağlıdır. Belirsiz süreli iş

37 Geniş ve detaylı açıklama için Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 18. Bası, s.704

38 Süzek, *age*, s.704 ; Kübra Doğan Yenisey, *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu*, s.332.

39 <https://mevzuat.kararara.com/viewtopic.php?t=72648>

sözleşmesinde de haklı nedene dayanma ve haklı nedenin kötüye kullanılarak yapılan fesihlerde de cezai şart talep edebileceği yönünde Yüksek Mahkeme kararı bulunmaktadır.⁴⁰ Yine belirtmek gerekir ki iş güvencesi hükümleri ile boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatına ilişkin düzenlemeler mutlak emredici kabul edildiğinden iş güvencesine tabi bir işçinin sözleşmesinde kararlaştırılacak cezai şartın geçerli kabul edilmesi hukuken kabul edilmemektedir. Ancak cezai şartın üst sınırını ise Yüksek Mahkeme iş güvencesi tazminatı olarak kabul etmektedir.⁴¹

VIII- İSPAT YÜKÜ

İş sözleşmesini haklı nedenle fesih ettiğini iddia eden taraf, haklı nedenin varlığını, iş ilişkisinin çekilmez hale geldiğini, haklı neden ispat ile yükümlüdür. Buna karşılık olağan durumun aksini iddia eden tarafta bu iddiasını ispat etmesi gerekir.

⁴⁰ <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2015-39477-k-2016-1128-t-26-1-2016>

⁴¹ Aksı görüş için Sarper Süzek, İş Hukuku, 18. Bası, s. 717

5510 Sayılı Kanun Kapsamında Prime Esas Kazançlar

Av. Beril Kıldemir

1. GİRİŞ

Ülkemizde sosyal güvenliğin temel finansman kaynağı, mevzuatta belirlenen prim ödeme yükümlülükleri tarafından ödenen primlerdir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (*bundan sonra "Kanun" olarak anılacaktır*) m. 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için ödenecek primler, sigortalının prime esas kazanç tutarları üzerinden hesaplanmaktadır. Sigortalının hangi kazançlarının prim matrahına dahil edileceği ve bu kazançların tamamen mi yoksa kısmen mi dikkate alınacağı hususu, uygulamada önem arz etmektedir. Prime esas kazanç, kayıt dışılık ve eksik yatırılan sigorta primleri gibi nedenlerle uyumsuzluk konusu olmaktadır.

Mevzuatımızda, sigortalılık statüsüne göre farklı prime esas kazanç kavramları belirlenmiştir. Bu yazı, yalnızca Kanun'un 4/1-a bendi kapsamında yer alan sigortalılara ilişkin prime esas kazanç unsurlarını konu almaktadır.

2. 5510 SAYILI KANUN M.4/1-A BENDİ KAPSAMINDA SİGORTALILIK

Kanun'un m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanlar "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" dir.⁴² Bunun yanı sıra, Kanun'un 4/2. maddesi uyarınca bazı kişiler de bu kapsamda sigortalı sayılmaktadır. Hizmet akdinin, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ya da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi olup olmaması sigortalılık açısından belirleyici değildir. Dolayısıyla hangi mevzuata tabi olursa olsun önemli olan husus, çalışma ilişkisinin, kanunun öngördüğü şekilde bir hizmet akdi kapsamında gerçekleşmesidir.⁴³

Kanun'un 9/1. maddesine göre, bu kapsamdaki sigortalılar için sigorta hak ve yükümlülükleri; çalışma, mesleki ve teknik eğitim, staj veya bursiyerlik nedeniyle fiilen göreve başladıkları tarihte başlar. Hizmet akdinin sona ermesi veya 5. madde kapsamında sigortalı sayılmayı gerektiren hallerin ortadan kalkmasıyla sigortalılık da kural olarak sona ermektedir.

⁴² 5510 s. Kanun, m. 4/1-a.

⁴³ Ümit Orhan, 5510 Sayılı Kanun m.4/1-a Kapsamında Prime Esas Kazanç, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

3. PRİME ESAS KAZANÇ KAVRAMI

Prime esas kazanç, sigortalı adına tahakkuk eden ve kanunla belirlenmiş oranlar doğrultusunda sigorta primi kesintisi yapılmasına esas olan gelirdir.⁴⁴ Diğer bir tanıma göre ise prime esas kazanç, belli tutarda bir prim borcu olarak doğabilmesi için gerekli olan gelirin ortaya çıkmasıdır.⁴⁵ Prime esas kazançla ilişkin temel düzenleme, Kanun'un 80. maddesinde yer almaktadır. Bu maddede, hangi kazanç türlerinin tamamen, hangilerinin kısmen prime esas alınacağı ve hangilerinin kapsam dışında bırakılacağı detaylı olarak belirtilmiştir. Aynı maddede, Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı sayılan kişiler ile yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanların durumları da ayrı ayrı ele alınmıştır. Kanun, sigortalının hak ve alacakları arasında prime esas kazancı oluşturacak unsurları açık ve sınırlı şekilde saydığından, bu kapsamda belirtilmeyen gelirlerin prime esas kazançta dahil edilmesi mümkün değildir.

4. PRİME ESAS KAZANCA DAHİL EDİLECEK KAZANÇLAR

Kanun, sigortalılarla işverenlerin bir ay için ödeyecekleri primlerin hesabında göz önünde tutulacak kazanç unsurlarını esas itibarıyla üç grupta toplamıştır:

- Hak edilen ücretler,
- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarları,

c. İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınacak şekilde belirtmiştir.

a. Hak Edilen Ücretler

Ücret, çeşitli mevzuatlarda farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte, prime esas kazanç açısından esas alınması gereken tanım 5510 sayılı Kanun'da yer almaktadır. Kanun'un "Tanımlar" başlığını taşıyan 3. maddesinde, ücret; "4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre ücretin, para ile ödenmesi, süreklilik taşıması ve brüt tutar üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında, her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazançta dahil edileceği düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, istisna kapsamında olmayan tüm ücret ödemeleri prime esas kazançta dahil edilmelidir. Bu kapsamda, fazla çalışma ücretleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile yıllık izin ücretleri de prime esas kazançta dahil edilmektedir.⁴⁶

b. Ücret Ekleri

Primlerin hesabında dikkate alınması gereken bir diğer kazanç unsuru, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkaktan ilgili ay içerisinde yapılan ödemelerdir.

Kanun'da "prim" ve "ikramiye" türündeki ödemeler örnek olarak sayılmıştır. Bu kavramların doğrudan kapsamına girmeyen ancak nitelik olarak benzerlik taşıyan tüm ödemeler de prime esas kazançta dahil edilmelidir. Ayrıca, aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi yardımlar da bu kapsamda değerlendirilir.

Ücret ekleri, işçiye asıl ücret yanında işverence devamlı şekilde sağlanan, kanundan veya sözleşmeden doğan, nakdi menfaat anlamına gelmekte olup, değişik şekillerde karımıza çıkabilir.⁴⁷ Bu ödemelerin, toplu veya bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği gibi işverenin tek taraflı kararı ile de uygulanması mümkündür. Ücret ekleri, bazen ücrete bağlı olarak onun yüzdesi veya katı tutarında, bazen de kişinin aldığı ücretten bağımsız, hasılatı veya karlılığına bağlı olarak belirlenen maktu miktar tutarında yapılabilir. İşverenin çeşitli adlandırmalar altında veya "diğer ödemeler" adı altında ya da hiçbir niteleme ve adlandırma olmaksızın yaptığı ödemelerin kanundaki istisnaya girmemesi halinde prime esas kazanç kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.⁴⁸

c. İdare veya Yargı Mercilerince Verilen Karar Gereğince Yapılan Ödemeler

Prime esas kazançta dahil edilebilecek bir diğer ödeme türü, idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince sigortalılara ilgili ayda yapılan brüt ödemelerdir. Bu tür ödemelerin prim matrahına dahil edilebilmesi için yargı kararının kesinleşmiş olması gerekir. Kanunda, idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince sigortalılara yapılan ödemeler konusunda, özel olarak herhangi

bir kazanç türünden söz edilmemektedir. Bu nedenle, sigortalılara yapılan bu tür ödemeler kanunda belirtilen ücret türlerinden ve eklerinden (m. 80/1-a ve b) farksızdır.⁴⁹ Tek fark, önceki bentlerde yer alan ödemelerin işverenin kendi iradesiyle yapılması, bu tür ödemelerin ise yargı veya idare kararına dayanmasıdır.

Kararın kesinleşmesinden önce işverence ödeme yapılmasına bir engel bulunmamaktadır. Bu durumda ödeme, işverenin rızasıyla yapılmış sayılır ve hangi prime esas kazanç kalemine aitse, bu doğrultuda değerlendirilir. Yine İdare ya da yargı mercilerince verilen kararların sadece tespit hükmü içermesi halinde infazı mümkün olmayacağından, işverenin böyle bir karara istinaden yaptığı ödeme de ancak rızai ödeme sayılır.

5. PRİME ESAS KAZANCA KISMEN DAHİL EDİLECEK KAZANÇLAR

Kanun, Yönetmelik ve Tebliğ hükümlerine bakıldığında, bazı kazanç unsurlarının prime esas kazanç kapsamına alınması bakımından ne tamamen kabul edildiği ne de tamamen hariç tutulduğu görülmektedir. Bu nedenle, söz konusu ödemelerin sigorta primine esas kazançta kısmi olarak dikkate alınması gerekmektedir. Yemek parası, çocuk zammı (yardımı), aile zammı (yardımı), özel sağlık sigortası ve BES (Bireysel Emeklilik Sistemi)'e yapılan ödemeler belirli tutarlara kadar prime esas kazanç dışında tutulmakta; bu sınırların üzerindeki kısımlar ise prime tabi sayılmaktadır. Prime esas alınacak tutar ve oranlar, Kanun ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından belirlenmektedir.

44 YILMAZ Halil, Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti, TBB Dergisi, Y:32 S: 145- Aralık 2019, s.451.

45 ARICI, Sosyal Güvenlik, s. 207.

46 Ümit Orhan, 5510 Sayılı Kanun m.4/1-a Kapsamında Prime Esas Kazanç, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

47 Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s. 293.

48 Y 21. HD'nin 05.02.2007 tarih, 2006/4180-1193 sayılı kararı

49 Saracel, s. 21

Söz konusu yardımların sınırı aşan kısımları prime esas kazanca dâhil edilecektir. Ayrıca, çalışanlara yapılan aile-çocuk yardımı ödemelerinin fiili duruma uygun olup olmadığı da belirlenmelidir. Zira yapılan aile-çocuk yardımı ödemelerinin bütün çalışanlara mı, yoksa evli ve çocuklara mı yapıldığı tespit edilip, fiili duruma uygun yapıldığı tespit edilen ödemeler bakımından da belirlenen miktarlar içerisinde kalıp kalmadığı belirlenmelidir. Fiili duruma uygun olmayan ödemeler sair ödemeler kapsamında kabul edilerek prime esas kazanca dâhil edilmelidir.⁵⁰

6. PRİME ESAS KAZANCA DAHİL EDİLMİYEN KAZANÇLAR

Kanun, prime esas kazanca ilişkin düzenlemeleri yaparken, bu kapsamda değerlendirilmeyecek kazanç unsurlarını da açıkça belirlemiştir. Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSİY) 97. maddesinin dokuzuncu fıkrasına göre; aynı yardımlar ile ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatları, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı niteliğindeki toplu ödemeler, keşif ücreti, ihbar tazminatı ve kasa tazminatı prime esas kazanca tabi değildir.

Buna karşılık, Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, "bunların dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin" prime esas kazanca tabi tutulacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla, Kanun'da prime esas kazanca dahil edilmeyecek gelirler sınırlı

şekilde sayılmış olup, bu sayım örnekleyici değil, istisna niteliği taşıyan bir düzenlemedir.

Nitekim Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 06.03.2025 tarihli, E. 2024/2809, K. 2025/539 sayılı güncel bir kararında; yemek kartı uygulamasının, nakit olarak kullanılmaması, yalnızca belirli işyerlerinde geçerli olması ve banka sisteminden bağımsız özel POS altyapısıyla sınırlı bir hizmet sunması nedeniyle aynı yardım niteliğinde olduğunu, bu nedenle prime esas kazanca dahil edilmemesi gerektiğini açıkça ifade etmiştir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 06.03.2025 tarihli, E. 2024/2809, K. 2025/539 sayılı karar;

"...Olayda, yemek kartının; çalışanların beslenme ihtiyaçlarının iş yeri ve müştemilatında karşılanamaması nedeniyle yemek yardımı aynı yardım tanımı ve kapsamında iş yerinde ve/veya iş yeri dışında kapalı devre bir elektronik mutabakat sistemi içerisinde organize eden davacı Dernek üyeleri tarafından sunulan, davacı Dernek üyeleri ile işverenler ve üye iş yerleri arasında imzalanan sözleşmelere dayalı olarak yemek verme hizmeti sunan lokanta vb. üye iş yerleri ile beslenme amacına yönelik besin maddesi harcamaları için diğer üye iş yerlerinde de kullanılabilen, bankaların aracılık ettiği ödeme sistemi ve uygulamaları ile entegre olmayan ve bankacılık sisteminden bağımsız olarak özel POS altyapısı ağında işlem görebilen, nakit ve/veya nakit yerine kullanılmayan, iş günü esas alınarak aylık yemek yardımı yüklemelerinin yapıldığı, faturalı işleyiş ve elektronik kayıt düzeni içerisinde

denetlenebilir niteliği olan özel bir kart olduğu anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla, yukarıda vasıfları belirtilen bir yemek kartının, faturalı olarak sunulan bir hizmet olduğu, yemek kartında bulunan bakiyenin nakit olarak çekilemeyeceği ve nakit gibi her mecrada (yemek ve besin maddesi satışı yapan üye işyerleri dışındaki işletmelerde) kullanılamayacağı tartışmasız olduğundan, bu nitelikleri haiz yemek kartı ile yapılan yardımın aynı yemek yardımı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bütün bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yardımın; aynı olarak verilmesi bu yardımın prime esas kazançtan muaf tutulması için yeterli görülmesine ve yardımın aynı olarak gerçekleştirileceği yer bakımından mekânsal bir ayrıma (iş yeri veya müştemilatı içi ya da dışı ayrımına) gidilmemesine karşın, dava konusu düzenlemelerle Kanun'un bu belirlemesi dışında ve kanunla verilmiş olan bir hakkı daraltıcı mahiyette hükümler getirildiği görülmektedir.

Sonuç itibarıyla, 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan kanuni düzenleme uyarınca yardım tutarının prime esas kazanca tabi tutulmaması ya da sınırlı tabi tutulmaması yönünden "aynı ya da nakdi yapılmasına" göre farklılık arz eden yemek yardımına, Kanun'a aykırı ayrımlarla gidilmek suretiyle kurallar getirdiği açık olan dava konusu düzenlemelerin bu yönüyle normlar hiyerarşisine ve hukuka aykırı olduğu görülmüştür.⁵¹

7. PRİME ESAS KAZANÇLARIN HESAPLANMASI

5510 sayılı Kanun'un 80. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre, prime esas kazançların hesabında; sigortaliya hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkaktan ilgili ayda yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır. Aynı maddenin (d) bendine göre, ücretler hak edildikleri aya mal edilerek prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise ödendikleri ayın kazancına dahil edilir. Ücret dışı ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda prime esas kazanç üst sınırını aşarsa; aşan tutar, ödemenin yapıldığı tarihi izleyen iki ayı geçmemek kaydıyla, üst sınırın altında kalan sonraki aylarda prime esas kazanca eklenebilir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 97. maddesinin birinci fıkrasında, 4/1-(a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının, Kanun'un 80. maddesi doğrultusunda belirleneceği belirtilmiştir. Ayrıca, 28.09.2008 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Tebliğ'in⁵² 7.5. maddesine göre;

"Sigortalılara, çeşitli nedenlerle (ücretsiz izin, istirahat gibi) ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazanca dâhil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısının bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dâhil edilecektir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazanca dâhil edilemeyecektir.

50 Y 21. HD'nin 23.10.2014 tarih, 2014/10186-20923 sayılı kararı

51 Bkz. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 06.03.2025 tarihli, E. 2024/2809, K. 2025/539 sayılı karar. 52 28.09.2008 tarihli Resmî Gazete

Ücret dışında sigortalılara ödenmekte olan prim, ikramiye gibi her türlü ödemeler, ödemenin yapıldığı ayın kazancına dâhil edilerek prime tabi tutulmaktadır. Ancak, sözü geçen ödemelerin ücret ile birleştirilerek prime tabi tutulması durumunda, bazı sigortalıların aylık prime esas kazançları tutarı, prime esas kazancın üst sınırını aşabilmektedir.

Bu durumda, sigortalılara, ücretinin yanı sıra prime esas kazançta dâhil edilebilecek nitelikte ücret dışında ödeme yapılması halinde, bu nitelikteki kazançlar, prime esas günlük kazanç üst sınırının otuz katı aşılmamak kaydıyla prime tabi tutulacak, buna karşın her iki kazanç toplamının üst sınırı aşması halinde, ücret dışındaki ödemenin üst sınırı aşan kısmı, Kanun'un 82. maddesi hükmü de dikkate alınarak en fazla takip eden iki ayın prime esas kazanç tutarına dâhil edilecektir." denmektedir.

8. SONUÇ

Yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri çerçevesinde, hangi gelir unsurlarının prime esas kazançta dahil edileceği ve bu kazançların hangi dönemde prime tabi tutulacağı, uygulamada önem arz eden bir konudur. Prime esas kazancın belirlenmesinde, Kanun'da açık ve sınırlı şekilde sayılan kazanç kalemleri esas alınmakta; istisna kapsamına girmeyen tüm ödemeler prime esas kazançta dahil edilmektedir. Aşağıdaki tablo, prime tabi olan ve olmayan kazanç türlerini, bu kazançların prime tabi olup olmadığını ve hangi ayda prime esas alınacağını özetlemektedir.

Kazanç Türü	Prime Tabiiyeti	Prime Tabi Tutulduğu Ay
1- Ücret		
Zaman esaslı ücretler (örn. fazla mesai, hafta tatili, Ulusal Bayram - Genel tatil ücreti, yıllık izin ücretleri)	+	Hak Edilen Ay
İşbirimi esaslı ücretler (örn. yüzdelik ücret, profesyonel futbolcu ücreti, transfer ücreti)	+	Hak Edilen Ay
Götürü ücret	+	Hak Edilen Ay
Belirsiz zaman ve miktara göre ödemeler (örn. hazırlama, tamamlama, temizleme, kârdan hisse, komisyon ücretleri)	+	Hak Edilen Ay
Zam ve tazminatlar (örn. iş güclüğü tazminatı, yıpranma tazminatı, özel hizmet tazminatı, yabancı dil tazminatı, makam tazminatı, uçuş tazminatı, arazi zammı, iş riski zammı ile eleman teminindeki güçlük zammı ve kıdem zammı)	+	Hak Edilen Ay
Huzur hakkı, vekâlet ücreti ve istirahat döneminde ödenen ücretler	+	Hak Edilen Ay
2- Ücret ekleri		
Nakit sosyal yardımlar (örn. tabii afet yardımı, nakit ödenen kira, giyecek, yakacak, taşıt ve ısıtma yardımları ile elbise dikiş bedeli, ayakkabı bedeli, yılbaşı ve bayram parası, bayram ve izin harçlığı, kreş parası, askerlik ve sünnet yardımı)	+	Ödendiği Ay
İkramiyeler (örn. yılbaşı ve bayram ikramiyeleri, 6772 ve 2448 sayılı Kanunlar ile Bakanlar Kurulu kararına dayalı olarak yapılan ikramiyeler, jübile ikramiyesi)	+	Ödendiği Ay
Çocuk, aile ve yemek yardımlarının kurumca sigorta priminden istisna edilen tutarı aşan kısmı	+	Ödendiği Ay
İşverenlerce ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları	+	Ödendiği Ay
3- Sigorta primine dahil olmayan kazançlar		
Aynı yardımlar (örn. yemek, yakacak, giyecek vb.)	-	-
Ölüm, doğum, evlenme yardımları	-	-
Tazminatlar (örn. kıdem, ihbar, iş sonu toplu ödeme, kasa tazminatı, keşif ücreti)	-	-
Çocuk yardımı, aile yardımı ve yemek yardımı ödemelerinin kurumca belirlenen sigorta priminden istisna edilen tutarı aşmayan kısmı	-	-
İşverenler tarafından çalışanlar adına özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve toplamı brüt asgari ücretin %30'unu geçmeyen katkı payı tutarları	-	-

Sendika Üyeliğini Sona Erdiren Haller

Av. Betül Akyol

Sendika üyeliği, çalışanların sosyal haklarını koruma ve geliştirme yönünde örgütlenmesini sağlayan temel bir haktır. Bu hak, hem Türkiye Cumhuriyeti Anayasası hem de tarafı olunan uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, sendika üyeliği sınırsız bir hak olmayıp, belirli hukuki ya da fiilî durumlarda sona erebilir.

Anayasa m. 51, çalışanlara sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımaktadır. Bu madde uyarınca, sendikaya üyelik ve üyelikten çekilme tamamen bireyin özgür iradesine bağlıdır.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERDİĞİ DURUMLAR

a. Kendiliğinden Sona Erme Hâlleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 19 uyarınca sendika üyeliği, aşağıdaki gibi durumlarda kendiliğinden sona erer:

- Üyenin ölümü,
- İşkolunun değişmesi,
- Emekliye ayrılması,
- İşsizliğin 1 yılı aşması.

Bu hâllerde herhangi bir ek işleme gerek kalmaksızın üyelik sona ermiş sayılır. Özellikle işkolu değişikliği hâlinde, işçinin

çalıştığı işyerinin artık farklı bir işkolunda yer alması üyeliğin geçerliliğini ortadan kaldırmaktadır.

Ayrıca sendikanın feshine veya kapatılmasına karar verilmesi hâlinde de, üyelik de kendiliğinden tüzel kişilikle birlikte sona erer. Bu gibi hâller, genellikle mahkeme kararıyla ya da genel kurul kararıyla gerçekleşmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 5. fıkrasında "*İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalanna üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.*" şeklindedir.

b. İradi Çekilme

İşçi, e-Devlet sistemi üzerinden dilediği anda sendika üyeliğinden çekilebilir. 6356 sayılı Kanun m. 17 ve Sendika Üyelik İşlemleri Yönetmeliği m. 10 uyarınca çekilme işlemi, elektronik ortamda kişisel beyanla yapılır ve üçüncü kişilerce engellenemez.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yürürlüğe giren Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik'n 10. maddesinin beşinci fıkrasında, daha önce içtihatla şekillenmiş bir konuya açık yasal çerçeve kazandırılmıştır.

Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesinin 5. fıkrasında bu konu artık açıkça düzenlenmiştir:

"Çekilmenin hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması hâlinde, sendika üyeliği kesintisiz bir şekilde devam eder."

Bu hüküm, geçmişte Yargıtay kararlarıyla kabul edilen "üyeliğin fiili devamı" ilkesine yasal bir temel kazandırmakta; böylece uygulamada oluşan tereddütler ortadan kaldırılmaktadır. Bknz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1997/9727 E. , 1997/11606 K.

c. Disiplin Yoluyla Sona Erdirilme

Sendika tüzüğünde açıkça öngörülmesi koşuluyla, üyenin bazı davranışları nedeniyle disiplin kurulu kararıyla üyelikten çıkarılması mümkündür.

Ancak bu sürecin:

- Tarafsızlık,
- Savunma hakkı,
- Gerekçeli karar ilkelerine uygun yürütülmesi zorunludur.

Disiplin sürecinin keyfi işletilmesi, hem AIHS m. 11 hem de Anayasa m. 51 anlamında örgütlenme özgürlüğünün ihlali anlamına gelebilir.

Anayasa Mahkemesi, Hayati Aktop ve Diğerleri (B. No: 2014/4199, K.T.: 10.06.2015) kararında, sendika kararıyla yapılan iş bırakma eylemi nedeniyle verilen disiplin cezasının, sendika hakkına yapılan ölçsüz bir müdahale olduğuna hükmetmiştir.

Ayrıca, AYM Hüseyin Ercan (B. No: 2018/11352, K.T.: 8.9.2021) kararında da sendika temsilcisine uygulanan idari yaptırımların, bireysel örgütlenme hakkına müdahale oluşturduğunu belirtmiştir.

Sendika üyesine yönelik her türlü yaptırımın keyfilikten uzak, denetlenebilir ve savunma hakkına uygun olması gerektiği, Kristal-İş Sendikası (B. No: 2014/12166, K.T.: 2.7.2015) kararında da açıkça ifade edilmiştir.

Sonuç olarak sendika üyeliği, bireyin çalışma yaşamındaki kolektif haklarının temel taşıdır.

Bu hakkın sona ermesi de:

- Açık irade,
- Yasal zorunluluk veya
- Hukuka uygun disiplin kararı ile mümkündür. Aksi uygulamalar, hem ulusal hem uluslararası hukuk düzeyinde ihlal niteliğindedir.

1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
2. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sayı 28460
3. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik
4. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1997/9727 E. , 1997/11606 K.
5. AIHS, m. 11.
6. Hayati Aktop ve Diğerleri (B. No: 2014/4199, K.T.: 10.06.2015)
7. Hüseyin Ercan (B. No: 2018/11352, K.T.: 8.9.2021)
8. Kristal-İş Sendikası (B. No: 2014/12166, K.T.: 2.7.2015)

İşçi Tarafından İşverenin Zan Altında Bırakılmasının, Geçerli Nedenle Fesih Sebebi Sayılmasına İlişkin Karar İncelemesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2019/3472 K. 2019/19333 T. 7.11.2019 kararı

Av. Ayşe Naz Duman

A) DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ:

Davacı vekili özetle; müvekkilinin 25.06.2010 tarihinden itibaren davalı yanında makina operatörü olarak çalışmaya başladığını, iş akdinin 25.07.2016 tarihinde işverence geçerli ve haklı bir nedene dayanmaksızın feshedildiğini, müvekkilinin işyerinde yaşanan fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, ücret eşitsizliklerinin bulunması gibi hukuka aykırılıkların düzeltilmesini, sözlü müracaatları yetersiz kalınca **noter aracılığı ile ihtarname göndermek sureti ile talep ettiklerini ancak işverenin bu ihtarnamedeki haklı talepleri karşılamak yerine müvekkilinin ve diğer ihtarname gönderenlerin iş akitlerini feshettiğini, fesih sonrası hiçbir tazminat ödenmediğini, müvekkilinin 26.07.2016 tarihinde işe başlamak için iş yerine gittiğinde kendisine iş akdinin feshedildiğinin bildirildiğini, bildirimde müvekkilinin haklarını ihtarname ile talep etmesi gerekçe gösterilerek akdin feshedildiğinin yazıldığını, işverenin hem işçinin yasal haklarını ödemeyip hem de bu hakları talep eden işçileri tazminatsız olarak işten çıkardığını iddia ederek; feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.**

B) DAVALI CEVABININ ÖZETİ:

Davalı vekili özetle; davacının müvekkil şirkette 18.08.2008-25.07.2016 tarihleri arasında makina operatörü olarak çalıştığını, müvekkili şirketin 25.07.2016 tarihli ihtarnamesi ile **davacı işçinin iş akdine müvekkil şirket hakkında asılsız isnatlarda bulunması sebebiyle haklı ve geçerli nedene dayalı olarak 4857 sayılı yasanın 25/2 maddesine göre son verildiğini**, davacının şikayetlerine karşılık görüşülebilmesi için defalarca insan kaynakları bölümüne çağrılmasına rağmen icabet etmediğini, ihtarnamede yazılı hususların gerçeği yansıtmadığını, davacının amacının haksız kazanç sağlamak ve müvekkil işverene baskı uygulamak suretiyle kıdem tazminatı olarak iş akdini feshedebilmek olduğunu, davacının müvekkili hakkında asılsız isnad ve suçlamalarda bulunduğunu, davacının iddia ettiği gibi müvekkil şirketten tazminat adı altında hak ve alacağı bulunmadığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C) YEREL MAHKEME KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak; "Somut olayda davacı tarafından davalı işverene gönderilen Çerkezköy 4. Noterliğinin 15/07/2016 tarih ve 7145 yevmiye nolu ihtarnamesi ile

hukuka aykırılıklarının düzeltilmesi mobbing uygulanmasının son bulması ve geçmişe dönük alacakların ödenmesi hakkında ihtarname keşide edildiği anlaşılmıştır. İhtarname içeriğinde özetle Sigorta girişlerinin işe girerken geç yapıldığının, fazla mesai yapıldığını fazla mesai çalışma ücretlerinin hukuka uygun olarak ödenmediğini, kadın olmaları gerekçesi ile maaşlarına erkek işçilerden az zam yapıldığını, bayram ikramiyelerinin ve mola saatlerinin kaldırıldığını verdikleri mücadele sonucunda mola haklarını geri aldıklarını ancak ikramiye için mücadelelerinin devam ettiğini, bir gün işe gelmeyince iki günlük maaş kesildiğini, sigortalının iki gün eksik yatırıldığını, çok yoğun iş baskısı olduğunu, iş yerinde şef ve müdürlerinin talimatı ile posta başlarının işçilere insan muamelesi yapmadığı, yıllık izin haklarının engellenerek parça parça kullanıldığını, molaya çıkan işçilerin makinalarına kendilerinin de o saatlerde yemek ve mola hakları olmasına rağmen diğer çalışanların makinalarına bakmak zorunda bırakıldıklarını. İşçi temsilcilerinin yasalara aykırı olarak şaibeli seçildiğini, iş yerinde ciddi iş güvenliği sorunlarının olduğunu bu sorunların dile getirilmemesi karşılığında bir miktar para verildiğini iş güvenliği kurulu , disiplin kurulu, yıllık izin kurulu olup olmadığı hakkında bilgilerinin bulunmadığı, iş yerinde örgü bölümünde bulunan makinelerin güvenlik şerit sensörlerinin bozuk olmasına rağmen tamir edilmediğini işçilerin iş kazası geçirme riski ile karşı karşıya bırakıldığını iş güvenliği ekipmanları iş elbisesi iş ayakkabısı maske eldiven kulak koruyucuları verilmemesi gibi ihtiyaçların hep kendi imkanları ile evden getirdiklerini uğradıkları hak ihlallerinin son bulması için sözlü talepte buldukları ancak sonuç alamadıklarını, bu sebeplerle yazılı ihtar gönderme gereği duyduklarını, ödenmeyen ücret ve ikramiyelerin

ödenmesini işçilere hakaret eden amirlerin disiplin kuruluna sevk edilmesini aksi halde yasal haklarını kullanacaklarını belirtmişlerdir. İş bu ihtarname davalı işverene tebliğ edilmiş, davacının iş akdi 25.07.2016 tarihinde feshedilmiştir.

Davalı işveren tarafından davacıya hitaben keşide edilen Çerkezköy 1. Noterliğinin 10894 yevmiye no'lu 25/07/2016 tarihli ihtarnamesinde özetle " davacı tarafından gönderilmiş olan ihtarname içeriğini görüşmek için defalarca insan kaynakları bölümüne çağrıldığının davete icabet etmeyerek gelmediğini, bu hususun tutanaklarla tespit edildiğini, aslen bu davranışların temel hareket noktasının işverene baskı uygulamak sureti ile kıdem tazminatı olarak iş sözleşmesini fesih etmek niyeti ile olduğunun anlaşıldığı, iş kanunu 25. Maddesi II. Bendin de belirtilen işçinin genel olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal ve davranışlarda bulunması, diğer yandan işçinin işverenin şeref ve namusuna dokunacak türden sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması, yahut iş veren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, yine işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, doğrulukla bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması ve işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesinin, iş verene iş sözleşmesini her halde fesih yetkisi vereceğini davalı iş yerinde kadın işçilere maaş konusunda eşit olmayan davranış bulunmadığını, tüm işçilere ve davacıya hak edilen mesailerin tam olarak ödendiğini tam çalışılan aylarda sigorta primlerinin 30 gün üzerinden ödendiğini, bir gün devamsızlık yapan işçiye hafta tatili ücreti yasa gereği ödenmemekte olduğunu iş yerinde mobbing uygulaması bulunmadığını 32 makineye birden bakmanın mümkün bulunmadığını, işçiler tarafından seçilen işçi temsilcilerine

İşveren tarafından sus payı olarak ödeme yapılmadığını, işçilerin kendi evinden İSG ekipmanları getirmelerinin söz konusu olmadığını, tüm bu nedenlerle akit ilişkisinin bu şekilde mutlu olmadığı davalı iş yerinde devam ettirilmesinin hem davacı açısından hem de davalı açısından uygun olmadığını” belirterek iş kanununun 25/2 maddesi gereğince 25/07/2016 tarihinde feshedildiğini belirtmişlerdir.

Somut olayda davacı işyerindeki aksaklıkları sadece işverene bildirmiş resmi makamlar aracılığıyla da herhangi bir başvurusu olmamıştır bu halile iş akdinin haklı nedenle fesh edilemeyeceği ilgili Yargıtay İçtihatlarında da belirtildiği gibi, resmi makamlara başvuru olsa ve şikayet haksız çıksa dahi iş akdinin feshinin geçersiz olduğu açıkça belirtilmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenler, tanık beyanları ve içtihatlar dikkate alındığında davacı tarafından davalıya gönderilen ihtarname hak arama niteliğinde olup, işveren uygulamalarına yönelik eleştiri niteliğindedir. Bu ihtarnamenin içeriğinin isnad olarak değerlendirme olanağı bulunmamaktadır. Bu sebeple davalı işverenin haklı fesh nedenini kanıtlamadığı yönünde kanaate varılmıştır.

Yapılan yargılama, toplanan deliller, tanık beyanı ve tüm dosya kapsamı birlikte incelenip değerlendirildiğinde; davacının iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan davalı işveren tarafından sona erdirildiği anlaşıldığından Mahkememizce feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilmiştir. “ gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ç) İSTİNAF BAŞVURUSU:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

D) İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili istinaf başvurusunda; davacının iş sözleşmesinin, işçinin şirket hakkında asılsız isnatlarda bulunması sebebiyle haklı nedenle işveren tarafından feshedildiği, davalı işverenliğin her türlü şüpheden uzak olarak davacı ile iş akdini sürdürebilmesinin mümkünatı kalmadığı, eleştiri ve dilekçe hakkı sınırları aşarak asılsız iddiaların ileri sürülmesinin mazur görülmesinin mümkün olmayacağı gibi aksinin kabulü halinde işçi işveren ilişkisinde iftira suçunun oluşmasının imkânsız hale geleceği, sayın mahkeme tarafından davacının tek başına değil 7 kişilik bir grup şeklinde ihtarname keşide ettiği, davacının planlı bir eylem çerçevesinde, herkesçe kısa sürede öğrenilebilecek bir tarzda beyanda bulunduğu hususunun irdelenmediği, yerel mahkeme tarafından davacının ihtarnamesinde yer alan isnatların eleştiri sınırları içerisinde kaldığının tespitini yapması hukuk ve hakkaniyete aykırı olduğu, yerel mahkeme tarafından davacının gerçekten boşta geçirdiği bir süre olup olmadığı hususunun SGK kayıtlarından araştırılmadığı, yine mahkeme tarafından takdir edilen 5 aylık brüt ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatının fahiş olduğu, verilen tüm kararların gerekçeli olması gerektiği gerçeği karşısında sayın mahkeme tarafından hangi nedenle asgari sınırdan uzaklaştırıldığının belirtilmediği, gerekçeli kararın gerekçesiz olduğu hususlarını belirterek feshin geçerli nedene dayalı olarak yapıldığını savunmuştur.

E) BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Bölge Adliye Mahkemesince, “Somut olayda; davacının, davalı işyerinde çalışan bir kısım işçilerle beraber 15.07.2016 tarihinde Çerkezköy 4. Noterliği'nden düzenlenen 7145 yevmiye numaralı ihtarname ile davalı işverenin bir kısım uygulamalarını eleştirdiği ve düzeltilmesi talebine ilişkin ihtarda bulunduğu, davalı işverenin ise ihtarnamenin kendilerine ulaştığı 08.07.2016 tarihinden sonra 25.07.2016 tarihinde davacının iş akdini feshettiği ve fesih bildiriminde söz konusu ihtarnameye dayandığı, ihtarnamedeki iddiaların doğru olmadığını açıkladığı anlaşılmaktadır. Bununla beraber **davalı işverenlik söz konusu iddiaların doğru olmadığını açıklarken herhangi bir somut delile dayanmamıştır.** Kaldı ki yukarıdaki açıklamalar uyarınca işçinin ihtarname ile belirttiği hususların mevcudiyeti tartışılabilir olsa **dahi işverenin cevaben düzenlediği ihtarnamede söz konusu iddialara ilişkin somut deliller ortaya koymak, iddiaların neden yanlış olduğunu açıklamak varsa eksikliklerin ne şekilde tamamlanacağı hususunda beyanlarda bulunmak yerine iş akdini sırf bu nedenle feshetmesi, yukarıdaki açıklamalar uyarınca feshin son çare olması ve ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.** Bütün bu açıklamalar ışığında, 4857 sayılı İş Kanununun 20. Maddesi uyarınca iş akdinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğini ispat yükü üzerinde bulunan davalı işverenin, **ispat yükünü karşılayamadığı anlaşılmakla davanın kabulüne ilişkin ilk derece mahkemesi kararının bu yönüyle yerinde olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde ilk derece mahkemesi tarafından takdir edilen 5 aylık brüt ücret tutarındaki işe başlatılmama

tazminatının fahiş olduğu itirazında bulunmuştur. Davacının 25.06.2010 tarihinden 25.07.2016 tarihine kadar devam eden ve 5 yılı aşkın kıdemine göre işe başlatmama tazminatı 5 aylık brüt ücret tutarı olup ilk derece mahkemesince de 5 ay olarak belirlenmiş olup bu yönden de davalı tarafın istinaf isteminin reddine karar vermek gerekmiştir.” gerekçesiyle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

F) TEMYİZ BAŞVURUSU :

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

G) GEREKÇE:

Somut uyuşmazlıkta; davacı taraf, işyerinde yaşanan; fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, ücret eşitsizliğinin bulunması gibi hukuka aykırılıkların düzeltilmesini istediklerini, sözlü müracaatları yetersiz kalınca noter ihtarnamesiyle talep ettiklerini, ancak işverenin bu ihtarnamedeki haklı talepleri karşılamak yerine davacının ve ihtarname gönderen diğer işçilerin iş akdini feshettiğini, iş akdinin haklı veya geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı işveren, davacının, şirketleri hakkında asılsız isnatlarda bulunması nedeniyle iş akdini haklı sebeple feshettiğini savunmuştur.

Feshe konu Çerkezköy 4. Noterliği'nin 15.07.2016 tarih ve 7145 yevmiye nolu ihtarnamesinde genel olarak davacının ve bir kısım işçinin işyerinde karşılaştıkları bir takım sıkıntılardan, **zorluklardan ve olumsuzluklardan bahsederek bunların düzeltilmesi yönünde taleplerini ilettikleri görülmüşse de** ihtarname içeriğindeki

"... İşçi temsilcileri görevlerini yerine getirmemelerine rağmen, işyerindeki ciddi işgüvenliği sorunlarını dile getirmemesi karşılığında bir miktar para verilmektedir..." şeklindeki ifadeler eleştiri ve şikayet hakkı sınırlarını aşan, işveren ve işçi arasında huzursuzluk yaratacak nitelikte ifadeler olup her ne kadar bu ifadeler davalı işverene haklı sebeple fesih hakkı tanıyacak ağırlıkta olmasa da işçisi tarafından bu şekilde töhmet ve zan altında bırakacak ithamlara maruz kalan davalı işverenden hizmet akdini daha fazla devam ettirmesi beklenemez. Bu açıklamalar doğrultusunda davacının iş akdine davalı işverence haklı olmasa da geçerli nedenle son verildiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile davanın kabulü hatalıdır.

Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

H) HÜKÜM:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1.Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesinin kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2.Davanın REDDİNE..." karar vermiştir.

HUKUKİ DEĞERLENDİRMELERİMİZ VE SONUÇ:

Söz konusu yargılamada; işçinin işverenliğe göndermiş olduğu ihtarnamesinde yer alan birtakım hukuka aykırılık iddialarının; işveren tarafından asılsız ve zan altında bırakmayı hedefleyerek maddi çıkar sağlama kastı taşıdığı düşünülen işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshinin hukuka uygun olup olmadığı işe iade davası kapsamında tartışıldığı görülmektedir.

Bilindiği gibi, iş sözleşmesini fesheden işveren işe iade davasında fesih gerekçesini ispat yükü altındadır. Davaya cevap dilekçesinde özetle **"..davacı işçinin iş akdine müvekkil şirket hakkında asılsız isnatlarda bulunması sebebiyle haklı ve geçerli nedene dayalı olarak 4857 sayılı yasanın 25/2 maddesine göre son verildiğini.."** savunan işveren vekilinin bu savunmasını yerel mahkeme yerinde bulmayarak işverene gönderilen feshe konu ihtarı işçinin, hak arama hürriyeti kapsamında kalan bir eylem olarak nitelendirmiştir.

İstinaf mahkemesi ise; işçinin hak arama hürriyetini tartışmaya açmadan; işverenin ispat yükü kapsamında, feshe konu iddiaları içeren ihtarnamede yer alan konulara işverenin itirazlarını somut olarak ortaya koymadığı, açıklamalarda bulunmadığı gibi iş sözleşmesinin feshi ile yetinmesinin

hukuki olmadığını belirterek yerel mahkeme kararının yerinde olduğunu belirtmiştir.

Yargıtay ise; yerel mahkemenin ortaya koyduğu "işçinin hak arama hürriyetini" işçin yan yükümlülükleriyle bağdaşır bağdaşmadığını tartıştığı anlaşılmıştır. Gerçekten de yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde kalan, herhangi bir hakaret unsurunun bulunmadığı eleştiri ya da işletmedeki bozukluk veya uygunsuzluklara ilişkin görüş açıklamalarından farklı olarak; yasal hakkın kullanımı niteliğinde olmayan görüş açıklamaları işyeri barışını olumsuz yönde etkilediği takdirde, yan yükümlülük ihlali olarak görülebilecektir.

Her ne kadar işçi, işyeri ve işletmeyle ilgili olumlu beyanlarda bulunmak zorunda değilse de ,işçinin gerçeğe aykırı iddiaları kasten ve bilerek yayması da kabul edilemez.⁵³ Bu durum, iş ilişkisinin önemli bir unsuru olan güven ilişkisinin de ortadan kalkmasına sebep olacağından; iş ilişkisinin sürdürülmesi çekilmez hale gelebilecektir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi tarafından , davalı işverenliğe gönderilen ihtarnamede yer alan **"..işçi temsilcileri görevlerini yerine getirmemelerine rağmen, işyerindeki ciddi işgüvenliği sorunlarını dile getirmemesi karşılığında bir miktar para verilmektedir.."** iddiasının ; yüksek mahkemece, hakaret suçuna dahi esas teşkil edebilecek

mahiyette bir ağırlıkta değerlendirilmiş olabilir görüşündeyiz. Zira, TCK md. 125/1'e göre "bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi..." cezalandırılır. Söz konusu söylem ile çalışanların can güvenliğinin hiçe sayıldığı ve bu uğurda işçi temsilcisi gibi kanuni hak ve yükümlülüklerle donatılmış kişilere para verildiği iddiasının işvereni zan altında bırakacağı tartışmasızdır. Bu tip söylemlerin arkasında durmanın; çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlikle bağdaştığı söylemek güç olacaktır. Ancak, demokratik toplumun gereklerini de görmezden gelmemek gerekeceğinden benzer mahiyetteki her bir somut olayın şartları değerlendirilerek uygulanacak yaptırımın ölçülü olup olmadığı da gözetilmelidir.

⁵³ Civan, Orhan Ersun : İşçinin yan yükümlülükleri , sf.211

Konsinye Satış – Konsept Mağazacılık Yargıtay Kararı İncelemesi

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2023/1806 Karar No. 2023/4941
Tarihi: 05.04.2023

Av. Tonyu Kağan Sezer

I. DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ:

Davacı; davalı Bakanlık müfettişleri tarafından tanzim olunan ve davacı Şirket ile dava dışı B... AŞ arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu yönünde tespitler içeren raporun iptali ile davacı Şirket ile dava dışı B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. DAVALININ CEVABININ ÖZETİ:

Davalı Bakanlık; iptali istenen müfettiş raporundaki tespit ve değerlendirmelerin hukuka uygun olduğunu, taraflar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. YEREL MAHKEME KARARININ ÖZETİ

Yerel Mahkeme tarafından; Asıl işveren alt işveren ilişkisi değil departman mağazacılığı çerçevesinde davacı işverenin sözleşmeye uygun olarak bu işyerinde mallarını pazarlaması durumu bulunduğu, tek bir kasadan ürünün satışının gerçekleşmesinin bu duruma engel bir durum olmadığı, olayda asıl işveren alt işveren ilişkisinin olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul

Bölge Müdürlüğü iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporun iptaline, davacı Şirket ile B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığının tespitine karar verilmiştir.

IV. BİRİNCİ BOZMA KARARI

Yerel Mahkemenin kararına karşı davalı Bakanlık tarafından temyiz isteminde bulunulmuştur. Daire tarafından; taraflar arasındaki uyumsuzluğun çözümü için gerek davacı Şirketin gerekse dava dışı B... AŞ'nin iptali istenen rapora konu faaliyetleri ile ilgili belgelerinin incelenmesi, her iki Şirketin de faaliyet alanlarının tespitinin gerektiği, bu tespit yapılabilmesi için Mahkemece işin uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bir bilirkişi heyetine yerinde inceleme yetkisi verilmesi ve bu heyetin hazırlayacağı raporun esas alınması gerektiği, tek bir bilirkişi raporu ile yetinilmesinin yeterli olmadığı gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

V. YEREL MAHKEME TARAFINDAN BİRİNCİ BOZMAYA UYULARAK VERİLEN KARAR

Yerel Mahkeme tarafından bozma ilamına uyulmasına karar verilmiştir. Bozma kararından sonra B... AŞ, davacı Şirketin yanında davaya katılma

talebinde bulunmuştur. Ferî müdâhil B... AŞ dilekçesinde; müvekkili Şirketin perakende sektöründe hizmet verdiğini, mağazalarında birden fazla markaya ait ürünlerin satışlarının yapıldığını, söz konusu ürünlerin satışlarının yapılabilmesi için markalarla konsinye satış sözleşmesi imzalandığını, davacı Şirket ile de konsinye satış sözleşmesi imzalandığını ve ürün satışlarının B... Mağazalarında davacı Şirket çalışanları tarafından gerçekleştirildiğini, davacı tarafından müvekkili Şirket mağazalarında çalışmak üzere gönderilen kişilere ilişkin hem mali hem idari süreçlerin davacı işveren tarafından yürütüldüğünü, davacı Şirket çalışanlarına mağaza açılış-kapanış saatleri, genel mağaza kurallarına uymak dışında müvekkili Şirket tarafından çalışma süreçlerine müdahalede bulunulmadığını, yine davacı Firma çalışanlarının ücret, yol, yemek ücretleri gibi ücretlerinin işverenleri tarafından karşılandığını, davacı Firma çalışanlarının müvekkili Şirket yemekhanesinden faydalanması hâlinde bu yemek ücretinin işveren Şirkete fatura edildiğini, B... AŞ ile konsinye mal tedarik eden firmalar arasında muvazaalı bir ilişki bulunmadığı, B... AŞ ile davacı arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığına karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yerel Mahkeme tarafından; davacı Şirket ile B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığına ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporun iptaline karar verilmiştir.

VI. İKİNCİ BOZMA KARARI

Yerel Mahkemenin kararına karşı davalı Bakanlık temyiz isteminde bulunmuştur. Dairenin kararıyla; gerek davacı Şirket ile B... AŞ arasında gerek B... AŞ ile konsinye işçiler arasında ve gerekse davacı Şirket

ile konsinye işçiler arasındaki ilişkilerin hukuki nitelikleri saptanmadan, davacı Şirkette çalışan işçilerin işyeri özlük dosyaları getirilmeden, davacı Şirket ile konsinye işçi adı altında çalıştırılan işçiler arasında imzalanan iş sözleşmeleri celbedilmeden, konsinye işçi adı altında çalıştırılan ve resmî kayıtlarda davacı Şirketin işçisi olarak görünen işçilerin ne zamandan beri davacı Şirketin işçisi olarak B... AŞ'nin işyerlerinde çalıştıkları, bu işçilerin hangi işyerlerinde çalıştıkları, çalışma şekilleri, söz konusu işçilerin kim tarafından işe alındığı, işçilerin görev tanımları ve yaptıkları işler, çalıştıkları işyerlerindeki işleyiş, çalışma şartları, işyeri kuralları ve uygulamaları, işçilerin yıllık izinlerini nasıl kullandıkları, izne çıkma tarihlerinin ve izin sürelerinin kim tarafından tespit edildiği, işçilerin ücretlerinin kim tarafından ödendiği saptanmadan, konsinye mal tedarik eden firmalar ile B... AŞ arasında imzalanan konsinye satış sözleşmesi uyarınca tedarik edilen malların mağazaya girişinden satışına kadar olan ekonomik, ticari, işletmesel ve muhasebe uygulamalarına dair süreçler ve konsinye mal tedarik eden firmalar ile B... AŞ arasında imzalanan konsinye satış sözleşmesi uyarınca satış yapılan mallardan elde edilecek gelirin paylaşımı konusundaki fiilî uygulama tespit edilmeden, en önemlisi asıl işveren alt işveren ilişkisinin hukuki normatif düzenlemeler ve ilkelere göre inceleme ve araştırması yapılmadan karar verilmesinin hatalı olduğu, bu nedenle, belirtilen ilkeler kapsamında tüm bilgi ve belgeler celbedildikten sonra, işyerinde gerekirse uzman bilirkişiler eşliğinde keşif yapılarak ve İstanbul 7. İş Mahkemesinin 2016/209 Esas sayılı dosyası ile birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

VII. MAHKEMECE İKİNCİ BOZMAYA UYULARAK VERİLEN KARAR

Yerel Mahkeme tarafından; tüm dosya kapsamı gözetilerek davacı ile B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne, davacı Şirket ile B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporun iptaline karar verilmiştir.

VIII. ÜÇÜNCÜ BOZMA KARARI

Yerel Mahkemenin kararına karşı davalı Bakanlık temyiz isteminde bulunmuştur. Daire tarafından; gerek davacı Şirket ile B... AŞ arasında gerek B... AŞ ile konsinye işçiler arasında ve gerekse davacı Şirket ile konsinye işçiler arasındaki ilişkilerin hukuki niteliklerinin saptanmadığı, sözleşmelerin incelenmediği, işçilerin çalışma şekilleri, işçilerin kim tarafından işe alındıkları, görev tanımları ile yaptıkları işler, işyerindeki işleyiş, çalışma şartları, işyeri kuralları ve uygulamaları ile ilgili herhangi bir inceleme yapılmadığının anlaşıldığı, alınan bilirkişi raporunun yetersiz olduğu, Mahkemece yeni bir bilirkişi raporu alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

IX. MAHKEMECE ÜÇÜNCÜ BOZMAYA UYULARAK VERİLEN KARAR

Yerel Mahkeme tarafından; davanın kabulüne, davacı Şirket ile B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporun iptaline karar verilmiştir.

X. DÖRDÜNCÜ BOZMA KARARI

Yerel Mahkemenin kararına karşı davalı Bakanlık temyiz isteminde bulunmuştur. Daire tarafından; Yerel Mahkemece herhangi bir değerlendirme yapılmadan ve gerekçe oluşturulmadan davanın kabulüne karar verildiği, Mahkemece içeriği dahi açıklanmayan bilirkişi raporuna atıf yapılmasının kararın gerekçeli olduğunu göstermeyeceği, gerekçesiz karar yazılmasının, adil yargılanma hakkının ihlali mahiyetinde olup hatalı olduğu, Mahkemece yapılacak işin, yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler ve ilkeler gözetilerek anlaşılabilir ve denetlenebilir nitelikte gerekçe içeren bir karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

XI. YEREL MAHKEME TARAFINDAN DÖRDÜNCÜ BOZMAYA UYULARAK VERİLEN KARAR

Dava konusunun davalı Kurumun aynı işleminin iptali talebine ilişkin olduğu, davanın konusunun aynı olduğu, bu davanın davacısı ile işbu dosya davacısının, fer'î müdâhil B... AŞ ile aynı dönemlerde aynı mahiyette sözleşme imzaladığı ve benzer şekilde ürün tedarik edilerek satışa sunulduğu, çalışanların pozisyonlarının aynı olduğu, Mahkemece davanın reddine karar verildiği ve kararın Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiği, davacı Şirket bünyesinde görünen ancak B... AŞ'ye ait işyerinde çalıştırılan işçilerin tamamıyla fer'î müdâhil B... AŞ'ye bağımlı oldukları, davacı Şirketin kayden işveren olarak görüldüğü, iş işleyişinde emir ve talimatların tamamen B... AŞ tarafından verildiği ve B... AŞ'nin işyeri kuralları çerçevesinde işçileri çalıştırdığı, dolayısı ile mevzuatta düzenlenen ve asıl işin alt işverene verilebilmesinin en önemli şartlarından olan teknolojik nedenlerle

uzmanlık gerektiren işlerden olması ve asıl işverenden daha uygun ve yeterli ekipmana sahip olması şartlarının bulunmadığı, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde belirtilen asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulma şartının gerçekleşmediği, çalışanların ücretlerinin davacı Şirket tarafından ödenmiş olmasının tek başına davacı Şirketi asıl veya alt işveren yapamayacağı, işçi-işveren ilişkisinin kurulabilmesi için kanunda düzenlenen şartların davacı Şirket ile çalışanlar arasında bulunmadığı hususları değerlendirildiğinde davacı Şirket ile fer'î müdâhil B... AŞ arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve gerçek gayenin işçi teminine ilişkin olduğu, önceki Mahkeme kararları davalı tarafça temyiz edildiğinden davacı açısından kazanılmış haktan bahsedilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

XII. TEMYİZ

Yerel Mahkemenin kararına karşı davacı Şirket ve fer'î müdâhil B... AŞ temyiz isteminde bulunmuştur. Davacı Şirket vekili temyiz dilekçesinde; B... AŞ'nin mağazacılık sistemi ile tek bir çatı altında çok farklı kitlelere hitap eden markalar ile tüketicileri bir araya getirdiğini, markaların yaptığı satışlardan komisyon aldığını, arada ticari bir konsinye ilişki söz konusu olup bunun dışında iş hukuku açısından aleyhe bir durum ya da yönetimin söz konusu olmadığını, bu ticari ilişki kapsamında mağaza departman store/corner stand mağazacılık ile tedarikçi markalara reyon/yer sağlamakla konsept mağazacılık ile yer sağlayıcı olması sıfatı dışında müvekkili Şirketin çalışanları ile arasında hiçbir bir iş ilişkisi mevcut olmadığını, müvekkili Şirketin kendi çalışanlarını eğittiğini, reyon düzenlemesini yaptığını, ürün tanıtımını yaptığını, kendi işçilerinin çalışma saatlerini, ara dinlenmelerini düzenlediğini, ücret ve diğer mali ve sosyal haklarını ödediğini, B...

AŞ'nin mağaza içi fiziki düzenin sağlanması dışında müvekkili Şirketin çalışanlarına hiçbir dahli bulunmadığını, iş hukukundan kaynaklanan süreç yönetimi ile işveren hak ve yükümlülüklerin müvekkili Şirket tarafından yerine getirildiğini, müvekkili Şirket ile B... AŞ arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığını, geçici iş ilişkisi de bulunmadığını, muvazaa bulunmadığını, çalışanlarının bireysel veya toplu iş hukuku açısından herhangi bir hak kaybına sebebiyet verilmediğini belirterek temyiz yoluna başvurmuştur. Fer'î müdâhil B... AŞ temyiz dilekçesinde; davacı Şirket ile müvekkili Şirket arasında konsinye iş ilişkisi olup muvazaalı bir ilişkinin söz konusu olmadığını, davacı Firma çalışanlarının B... AŞ'nin işyeri içerisinde belirlediği çalışma düzenine uymalarının ticari iş birliği ilişkisinin özelliği gereği olduğunu, B... mağazaları gezildiğinde çeşitli departmanlardan oluştuğu ve bu departmanlar içerisinde farklı markaların ürünlerini kendi personeliyle sattığının görüleceğini, iş yönetiminin, bu çalışma disiplini içerisinde bir departmanın çalışma saatiyle diğerinin bir bütünlük içinde olması gereğinden kaynaklandığını, personel sayısının taraflarca birlikte kararlaştırılmasının muvazaa göstergesi olmadığını, mağaza içerisinde B... markası altında ürün satışı söz konusu olduğundan tüm markalara ait personelin B... marka değeri ve satış politikası gereği aynı iş kıyafetini giymesinin bekleneceğini, çalışanlar tarafından satışın B... adına yapılması ve faturalandırılmasının muvazaa tespitine konu edilemeyeceğini, mağazada görevlendirilen davacı çalışanlarının mağaza çalışma disiplinine uygun davranmaması, müşteriyle sorun yaşaması, işyerinde kural disiplinini bozması hâllerinde B... AŞ'nin davacıdan ilgili çalışanın kendi mağazasında görevlendirilmemesini isteme hakkına sahip olmasının da muvazaayı göstermeyeceğini, gerekçeli kararda ve karara dayanak raporda emir ve talimatların

B... AŞ tarafından verildiği bu sebeple davacı çalışanlarının B... AŞ'ye bağımlı oldukları belirtilmişse de bu tespiti dayanak durumun izah edilmediğini ve gerekçelendirilmediğini, muvazaa olabilmemesi için davacı Şirket ile müvekkili Şirket arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin olması gerektiğini, böyle bir ilişkinin bulunmadığını belirterek temyiz yoluna başvurmuştur.

XIII. GEREKÇE

Temyizen incelenen Mahkeme kararında ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı ve bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmalıdır; davacı ve ferî müdahil vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. Somut olayda; dosya kapsamındaki "Konsinye Sözleşmesi" başlıklı sözleşmenin 1 inci maddesinde; "ŞİRKET konsinye olarak satması için Ürünler'i B... 'e teslim etmeyi, kararlaştırılan konsinye satış ücreti (Bundan böyle kısaca "Ücret" diye anılacaktır) ile belirlenen katılım paylarını B... 'e ödemeği, B... da teslim aldığı Ürünler'i mağazalarda ("Mağazalar") satışa arz etmeyi kabul ve taahhüt etmiştir." şeklinde sözleşmenin konusu belirlenmiştir. Ancak davacı Şirket ile B... AŞ arasında yapılan sözleşmenin Kanun'da düzenlenen tipik komisyon sözleşmesinden ayrılan tarafı bu sözleşmenin 10 uncu maddesinde teslim edilen malların satılması için B... AŞ işyerinde çalışacak işçiler ile ilgili düzenlemelerin de yapılmış olmasıdır. Zira komisyon sözleşmelerinde malın satışı için işçi çalıştırılmasına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle işçi çalıştırılmasına ilişkin hükümler yorumlanırken tarafların gerçek iradelerinin belirlenmesi önemli

hâle gelmektedir. Davacı Şirket ile ferî müdahil B... AŞ arasında yapılan sözleşmenin 10 uncu maddesinde; B... AŞ'nin, davacı Şirket tarafından işyerinde çalıştırılacak konsinye işçi sayısını belirlemesi, çalışma düzenlerini belirlemesi ve bu düzene uymayan işçilerin çalıştırılmamasını istemesi, çalışma saatlerini ve işçilerin hangi tarihlerde izin kullanacaklarını belirlemesi, işin sevk ve idaresini yapması konularının düzenlenmesinin, 6098 sayılı Kanun'un 532 inci maddesinin ikinci fıkrası ve aynı Kanun'un 504 üncü maddesinin birinci fıkrası gereğince B... AŞ tarafından yapılan işin niteliğinden ve malın satışının B... AŞ'nin işyerinde yapılmasından kaynaklandığı anlaşılmalıdır. Bu hususlar muvazaanın göstergesi olarak kabul edilmeyecektir. 10. Ancak iş müfettişleri tarafından düzenlenen 31.05.2011 tarihli ve MY36- HK 41 sayılı raporda aynen; "Somut olayımızda 'Konsinye' olarak tanımlanan işçiler işyerinin asıl çalışma konusu olan perakende satış işinde satış elemanı olarak konsinye mal temin eden şirketler ile işin yürütümü yönünden bir bağlantısı olmadan, B... A.Ş. reyon sorumlusu emir ve talimatları ile B... A.Ş.'nin aynı reyonda görev yapmakta olan işçileri ile birlikte sadece konsinye malı temin eden şirketin ürünlerinin satışında değil görevli bulunduğu reyonda bulunan farklı şirketlere ait farklı markalı tüm konsinye malların ve B... A.Ş.'ye ait tüm malların satışından sorumlu olarak çalıştıkları tespit edilmiştir." şeklinde belirtilmesi nedeniyle çalıştırılan işçiler yönünden sözleşmenin tarafları arasındaki hukuki ilişkinin muvazaalı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Daire tarafından daha önceki bozma ilâmlarında yerinde keşif yapılarak konsinye işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesi istenilmiş ise de Mahkemece bu hususun yerine getirilmediği, yerinde keşif yapıldığında sadece işyeri kayıtları üzerinde inceleme yapıldığı anlaşılmalıdır.

Bu itibarla, müfettiş raporundaki; "firmaların işveren sıfatı olmamasına rağmen resmi kurumlara karşı işveren olarak gösterildiği, yapılan uygulamanın muvazaa olduğu," şeklindeki tespitin yerinde olup olmadığının belirlenebilmesi için Mahkemece yapılacak iş; davacı taraf delil listesinde tanık deliline dayandığına göre göstereceği tanıklar da dinlenmek suretiyle B... AŞ işyerinde keşif yapılarak konsinye işçilerin ne şekilde çalıştıklarının, görevli olduğu konsinyatör firmanın mallarının dışında diğer firmaların ve B... AŞ'nin mallarının da satışını ve işlerini yapıp yapmadıklarının tespit edilmesi, bu tespitten sonra yukarıda belirtilen açıklamalar da dikkate alınarak, geçerli bir konsinye sözleşmesi bulunup bulunmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmesinden ibarettir.

KARAR

Açıklanan sebeplerle; Temyiz olunan Mahkeme kararının bozulmasına, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine, Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, 05.04.2023 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Somut olayda ferî müdahilin asıl işi olan perakende satış işini bölerek (Borçlar hukukunda yer alan konsinye satış kavramını kullanarak) davacı Firmaya verdiği, davacı Firmadan işçi temin ettiği; dolayısıyla aralarındaki ilişkinin, iş hukuku açısından işçi çalıştırma bağlamında muvazaalı olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenlerle İlk Derece Mahkemesinin davanın reddi yönündeki kararının onanması gerekirken çoğunluk tarafından verilen bozulmasına dair karara katılmıyorum.

HUKUKİ DEĞERLENDİRMELERİMİZ VE SONUÇ:

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yukarıda incelenen kararda eksik inceleme nedeniyle İstanbul 1. İş Mahkemesinin Kararını 5. kez bozmuş, işyerinde keşif yapılarak işçilerin ne şekilde çalıştıklarının, işvereni firmanın malları dışında diğer firmaların ve B... 'nin mallarının da satışını ve işlerini yapıp yapmadıklarının araştırılmasını, bu çerçevede yapılan tespitlere göre geçerli bir konsinye sözleşmesi bulunup bulunmadığının belirlenmesini istemiştir. Dava konusu müfettiş raporunda, B... ile Davacı şirket arasında, konsinye satış sözleşmesi ve buna eklenen personel görevlendirilmesiyle oluşan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ardına gizlenmiş işçi temini olduğu tespit edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına yazılan karşı oy yazısında da benzer şekilde, dava konusu olayda konsinye satış sözleşmesinin ardına gizlenmiş bir işçi temininin bulunduğu değerlendirilmiştir. Davacı taraf ile B... firması ise aralarındaki hukuki ilişkiyi, TBK madde 532 hükmüne dayalı olarak konsinye satış sözleşmesi şeklinde tanımlamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yerel mahkeme kararını, daha önceki bozma kararlarında keşif yapılması gerektiğinin belirtilmesine rağmen keşif yapılmaması ve bu suretle müfettiş raporunda yer alan tespitin yeterince denetlenmediği gerekçesiyle bozmuştur. Yüksek Mahkeme, yapılacak keşif ve bu bağlamda oluşturulacak raporla, ayrıca delil listesinde tanık deliline de yer verildiği için, tanıkların ifadelerine de başvurulması gerektiğine ve özellikle konsinye bırakan firma personelinin bu firmaların mallarının dışında diğer firmaların ve B... AŞ'nin mallarının da satışını ve işlerini yapıp yapmadıklarının araştırılmasına ve buna göre muvazaa olup olmadığının tespit edilmesi gerektiğine işaret etmiştir.

İhtiyari Arabuluculuk Tutanağının İptaline İlişkin Karar İncelemesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2024/10147 E., 2024/13332 K. ve 10.10.2024 Tarihli Kararı

Av. Dilek Koçer Aydın

“Dava konusu tazminat ve alacaklar yönünden arabuluculuk süreci başlamadan önce taraflar arasında uyuşmazlık bulunduğu yönelik dosyada herhangi bir delil mevcut değildir. Aksine, davacı tarafından verildiği iddia edilen istifa dilekçelerinin ve dilekçelerdeki beyanların geçerli olup olmadığı bir tarafa bırakılırsa, mevcut belgelere göre taraflar arasında arabuluculuk faaliyeti başlamadan önce herhangi bir uyuşmazlık bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Kaldı ki 10.10.2020 tarihinde davacının iş sözleşmesinin sona ermediği ve çalışmasının devam ettiği görülmektedir. Bu durumda gerçekte bir fesih söz konusu olmadığı hâlde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabulucu önünde yapılan anlaşma ile kararlaştırılmış olması, ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmaz. Aynı şekilde iş sözleşmesi sona ermediği hâlde yıllık ücretli izin hakkının arabuluculuk anlaşma belgesi ile paraya tahvil edilmesi de kabul edilemez. Açıklanan sebeplerle; 10.10.2020 ve 30.04.2021 tarihli anlaşma belgelerinin geçerli bir arabuluculuk anlaşma belgesi niteliğinde olmadığı anlaşıldığından, söz konusu belgeler yönünden, 6098 Sayılı Kanun'un 420. maddesindeki koşullara veya ifaya ilişkin hükümlere göre değerlendirilerek, oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Mahkemece,

arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşılacak hususlar hakkında dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.”

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARI

Yerel mahkemede açılmış olan davada davacı taraf;

- Davalı işyerinde 14.07.2012 - 29.04.2021 tarihleri arasında çalıştığını,
- İş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın davalı tarafça feshedildiğini,
- Davacının son ücretinin brüt 3.500,00-TL civarında olduğunu,
- Haftalık ortalama 90 saat çalıştığını, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptığını, davalı işyerinde hafta tatili kullandırılmadığını, asgari geçim indirimi alacağını ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı taraf ise cevap dilekçesinde; davanın 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18. maddesi gereğince esasa girilmeden reddine karar verilmesi

gerektiğini, davacının 09.10.2020 tarihinde istifa ederek işyerinden ayrıldığını, daha sonra müvekkilinin başvurusu ve davacının onayı ile tarafların ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşmaya vardıklarını, davacının tekrar iş başvurusunda bulunduğunu ve tecrübeli bir işçi olması sebebiyle 18.10.2020 tarihinde tekrar işe alındığını, davacının 29.04.2021 tarihinde tekrar istifa ettiğini ve daha sonra yine müvekkilinin başvurusu ve davacının onayı ile tarafların ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşmaya vardıklarını, davacıya anlaşılacak tutar üzerinden ödeme yapıldığını, anlaşma belgelerinden de görüleceği üzere, davacının çalıştığı süre boyunca ücret ve eklerini aldığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmalarının karşılığını aldığı ya da izin kullandığı, yıllık izinlerini kullandığı, hafta tatillerini kullandığı veya karşılığı ücretlerini aldığı, davalı işyerinde fazla çalışma yapılmadığı, yapılmış ise karşılığının ödendiği veya serbest zaman kullandırıldığı, davacının işyerinde kendi isteği ile ayrılması sebebiyle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmadığı hususlarında anlaşma sağlandığını, yapılan her iki anlaşma sonucunda davacıya fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin, ücret ve asgari geçim indirimi alacaklarının karşılığında ödeme yapıldığını, anlaşılacak hususlarla ilgili olarak dava açılmayacağını, davacının ödenmeyen alacağını bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEME KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin kararı ile taraflar arasında yapılan arabuluculuk görüşmeleri sonucunda düzenlenen 30.04.2021 tarihli arabuluculuk tutanağında dava konusu alacaklar hakkında görüşme yapılarak anlaşmaya varıldığı, arabuluculuk tutanaklarının sahteliği ispat edilinceye kadar

geçerli belgelerden olduğu, 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesi gereğince arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılan hususlar hakkında dava açılmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI

Davacı tarafça; arabuluculuk görüşmelerinin geçersiz olduğu; tutanakların davalı işyerinde, aynı zamanda davalının vekili olan arabulucu tarafından düzenlendiği, arabuluculuk görüşmelerinin tarafların serbestçe tasarruf edemeyecekleri bir zamanda henüz taraflar arasında uyuşmazlık konusu bulunmadan ibra niteliğinde düzenlendiği, tutanaklarda davacının tüm alacaklarını aldığı belirtilmediği, davacının 10.10.2020 tarihli arabuluculuk görüşmeleri sırasında her şeyden habersiz olarak çalışmasına devam ettiği, davalı tarafça sunulan cevap dilekçesi ile arabuluculuk tutanaklarının çelişkili olduğu, arabuluculuk tutanaklarının geçersiz olduğuna yönelik iddia ileri sürüldüğü takdirde bu husus incelenmeksizin davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğu belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesince; davacının davalıya ait işyerinde satın alma şefi olarak çalışırken 29.04.2021 tarihinde görev yerinin değiştirildiği, davacının bu görev değişikliğini kabul etmeyerek kıdem tazminatının ödenmesini talep ettiği, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra davalı tarafın talebi üzerine tarafların ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurduğu ve 30.04.2021 tarihli anlaşma belgesini imzaladıkları, davacı tarafça irade fesadına yönelik olarak delil sunulmadığı, arabulucunun tarafsız olmadığının ispatlanmadığı, 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesine göre arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşılacak hususlar hakkında dava

açılmayacağı, ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliğinin denetlenemeyeceği belirtilerek davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI

İlk derece mahkeme kararına yapılan istinaf başvurusunun da esastan reddedilmesi üzerine davacı tarafça temyiz yoluna başvurulmuş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce yapılan değerlendirmeler neticesinde, bölge adliye mahkeme kararının OY ÇOKLUĞU İLE BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2024/10147 E., 2024/13332 K. ve 10.10.2024 tarihli kararında gerekçe olarak belirtilen ve önemle vurgulanan hususlar şunlardır:

1. Ülkemizde hukuk uyuşmazlıklarında alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak arabuluculuk, ilk defa 07.06.2012 tarihli ve 6325 Sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Daha sonra başta 12.10.2017 tarihli ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu olmak üzere bazı kanunlarla arabuluculuk, dava şartı hâline getirilmiştir.

2. Arabuluculuk, 6325 Sayılı Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen

uyuşmazlık çözüm yöntemini ..." olarak tanımlanmıştır. Uyuşmazlık ise tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri çıkar aykırılığından doğan ve özel hukuktan kaynaklanan her türlü anlaşmazlıktır.

3. Arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesi maddi hukuka ilişkin bir borçlar hukuku sözleşmesidir (..., " İş Uyuşmazlıklarına İlişkin...İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2018/3, s. 1497;, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y.9, S.11, Aralık 2021, s.66-67;, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılacak Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", ..., C.20, S.2, s.16). Söz konusu belgede taraflar dışındaki bir üçüncü kişinin imzasının bulunması ve hatta bu belgenin mahkemece şerh verilebilir nitelikte olması, belgenin maddi hukuk sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmaz. Tarafların ehliyeti, sözleşmenin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlâka, kişilik haklarına aykırı olmaması, irade beyanlarının sağlıklı olması gibi diğer tüm sözleşmeler bakımından aranan geçerlilik şartlarının, arabuluculuk sonunda düzenlenen anlaşma belgesi bakımından da aranması, bu durumun bir sonucudur (..., "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği", ... Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/1, 344).

4. Öğretide de arabuluculuk anlaşma belgesi, arabuluculuk faaliyeti sonucunda uyuşmazlığın taraflarınca varılan anlaşmanın yazılı hâle getirildiği, taraflar (ya da yasal veya iradi temsilcileri) ve arabulucu tarafından imzalanması sonucunda tamamlanan bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

5. Borçlar hukuku sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinde bulunması gereken esaslı unsurlardan ilki, bu anlaşmaya arabuluculuk faaliyeti sonucunda ulaşılmış olmasıdır (..., s. 59). Tarafların kendi aralarında gerçekleşen bir müzakere veya görüşme sonucunda anlaşmaya varılması üzerine anlaşma belgesinin arabulucu tarafından imzalanması hâlinde kanuna uygun bir arabuluculuk faaliyetinden söz edilemez. Keza arabuluculuk faaliyeti sürecin başından sonuna kadar bizzat arabulucu tarafından yürütülmelidir. Anlaşmanın arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşmiş olması, tek bir aşamayı değil arabulucuya başvuru ve arabulucunun seçiminden faaliyetin sona ermesine kadarki tüm süreci ifade eder. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygunluğu, sürecin tamamında mevcut olmalıdır. Kanuna uygun biçimde yürütülen arabuluculuk faaliyetinin sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin varlığı hâlinde ilk koşul gerçekleşmiş kabul edilmelidir. İşçinin arabuluculuk faaliyetinin hiç gerçekleşmediği veya usulüne uygun olarak gerçekleştirilmediği yönündeki iddiası, bu ilke ve esaslar ile birlikte somut olayın özellikleri dikkate alınarak titizlikle araştırılmalıdır. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygun olarak yürütülmediği sonucuna varıldığı takdirde arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşen bir anlaşmadan söz edilemez. Bu hâlde anlaşma belgesinin iptaline karar verilmelidir.

6. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin ikinci esaslı unsuru tarafların anlaşmasıdır. 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin birinci fıkrasına göre arabuluculuk faaliyeti sonucunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve

arabulucu tarafından imzalanır. Kanun'un 17. maddesinin ikinci fıkrasında ise arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığının bir tutanak ile belgelendirileceği ifade edilmiştir.

7. Tarafların hangi konularda, hangi ölçüde ve koşulda anlaştıklarının anlaşma belgesinden veya son tutanaktan tespit edilebilmesi gerekir. Aksi takdirde 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanabilir olması mümkün değildir. Söz konusu hükümde, kanunlarda icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kıldığı hâller hariç, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilâm niteliğinde belge olduğu ifade edilmektedir. Aynı maddenin beşinci fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılacak hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı vurgulanmıştır.

Her iki düzenleme, arabuluculuk faaliyeti sonucunda varılan anlaşmanın asgari unsurlarının tespit edilebilir olmasını zorunlu kılmaktadır. 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin gerekçesinde de "... arabulucu tarafından düzenlenecek ve taraflar ve varsa temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanacak anlaşma tutanağında 'anlaşılacak hususların' net bir şekilde ortaya konulmasında zorunluluk bulunmaktadır." denilerek anlaşmanın açık ve net olması gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu bakımdan anlaşılacak hususlarda dava açılmayacağına ilişkin kural, mahkemeye erişim hakkını sınırlayıcı bir düzenleme olduğundan, dar yorumlanmalıdır. Anlaşma belgesinden, anlaşılacak hususların açık ve net bir şekilde belirlenememesi hâlinde,

arabuluculuk faaliyetinin anlaşma ile sona ermediği kabul edilmelidir.

8. Belirtmek gerekir ki maddi hukuk sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerliliği için uyumsuzluğun taraflarının uyumsuzluğun çözümüne dair karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanlarının buluşması ve bu anlaşmayı yazılı bir hâle getirme yönündeki karşılıklı istekleri gerekir. Şüphesiz karşılıklı irade beyanlarının uyumsuzluğun tamamını kapsamaması zorunlu değildir (..., s. 59). Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının uyumsuzluk konusu olduğu bir durumda, sadece kıdem tazminatının konu edildiği bir anlaşma belgesi düzenlenebilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda elde edilen ilâm niteliğindeki anlaşma belgesi maddi anlamda kesin hüküm olmadığından, tarafların kesin hükümsüzlük, aşırı yararlanma, yanılma, aldatma, korkutma, sahtelik iddiası gibi hâllerde anlaşma belgesinin geçersizliğini ileri sürmesi mümkündür (..., s. 22-23). İrade fesadı iddiasıyla arabuluculuk anlaşma belgesinin iptalinin talep edilmesi hâlinde, yanılma ve aldatmanın öğrenildiği, korkutmanın ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde iptal iradesinin ileri sürülmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

9. Anlaşma belgesinin geçerliliği bakımından gerçekleşmesi gereken üçüncü ve son koşul şekildir. Arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmanın geçerliliği, anlaşma belgesinin düzenlenmesi hâlinde imza dışında herhangi bir şekil kuralına tâbi kılınmamıştır. Bununla birlikte varılan anlaşmanın, arabuluculuk anlaşma belgesi olarak nitelenebilmesi için, 6325 Sayılı Kanun'da belirtilen şekil kuralına uyulması gereklidir. Buna göre arabuluculuk sonucunda ortaya çıkan anlaşma tutanağında (belgesinde), arabulucunun ve tarafların imzasının bulunması zorunludur.

Arabulucunun imzasının bulunmadığı tutanak, arabuluculuk anlaşma tutanağı değil ancak taraflar arasında genel hükümlere göre düzenlenmiş bir adi yazılı sözleşme niteliğinde olacaktır. Böyle bir anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi verilmesine konu edilemez (Hıdır Kırkıcı, "İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk ve Arabuluculuk Tutanakları", İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2020, 309).

10. Dairemize intikal eden dosyalardan, taraflar arasında henüz bir uyumsuzluk bulunmamasına rağmen, işverence başlatılan arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi düzenlenmesi şeklinde bir uygulamaya sıklıkla başvurulduğu anlaşılmaktadır. 6325 Sayılı Kanun'un 1. maddesinde arabuluculuğun hukuk uyumsuzluklarının çözümünde uygulanacak bir çözüm yolu olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle öncelikle taraflar arasında bir hukuk uyumsuzluğunun varlığı, arabuluculuğun ön koşuludur. Ortada somut bir uyumsuzluk bulunmadığı hâlde ihtiyari arabuluculuk yoluyla düzenlenen son tutanağın veya anlaşma belgesinin, 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrasında öngörülen bir belge anlamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

11. Taraflar arasında 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edebilmek için ise öncelikle bir uyumsuzluğun ortaya çıkmış olması ve bundan sonra arabulucuya başvurulmuş olması gerekmektedir. Burada sözü edilen uyumsuzluktan anlaşılması gereken, 6325 Sayılı Kanun'un 1. maddesinin ikinci fıkrasında da ifade edildiği üzere tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyumsuzluklarıdır. Taraflar arasında uyumsuzluk çıktığından söz

edilebilmesi için, taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunması, bunu ileri sürmesi; ancak karşı tarafın bu iddia ve talebi kabul etmemesi sonucunda kendi aralarında anlaşmamış olmaları gerekir.

Örneğin; henüz iş sözleşmesinin sona ermediği durumda, taraflar arasında kıdem tazminatına ilişkin bir uyumsuzluk bulunmadığından, kıdem tazminatına ilişkin 6325 Sayılı Kanun anlamında bir anlaşmanın varlığından da söz edilemez (Dairemizin aynı yöndeki 2021/12911 E., 2022/1387 K. sayılı kararı). Yine işçinin fazla çalışma alacağına ödenmesi yönünde bir talepte bulunmadığı ya da yapılmak istenen ödemeyi reddetmediği; bir diğer ifadeyle taraflar arasında bu konuda henüz bir uyumsuzluk çıkmadığı hâlde, başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi de geçerli kabul edilemez.

12. Diğer yandan, 6325 Sayılı Kanun'un açıkça hukuk uyumsuzluklarının çözümü için öngördüğü bu yöntemin amacına uygun kullanılması gerekir. Bir hakkın amacına aykırı kullanılması, bütün hukuk sistemlerinde olduğu gibi 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine göre de hakkın kötüye kullanımı niteliği taşır. Bu nedenle arabuluculuk, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve feshin sonuçlarına ilişkin muhasebe işlemlerinin yapılması için bir araç olarak kullanılamaz. Başka bir anlatımla; arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin ödeme belgelerinin düzenlenmesi amacıyla kullanılacak bir yöntem değildir. Belirtmek gerekir ki ortada bir uyumsuzluk bulunmadığı hâlde, iş sözleşmesinden doğan borcun ifasına yönelik işlemlerin arabulucu

önünde yapılması gerekmez. Salt ödemeyi belgelendirmek amacıyla yapılan bu uygulama, bir uyumsuzluğu çözmeye yönelik bir yöntem değil; aksine işverenin borcu ifa işlemine, arabuluculuk anlaşma belgesi niteliği kazandırmak amacıyla başvurduğu bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

13. Unutulmamalıdır ki Türkiye Arabulucular Etik Kuralları'nın (Etik Kuralları) 5. maddesinin (6). bendi uyarınca arabulucu da, arabuluculuk sürecinde arabuluculuktan başka bir uyumsuzluk çözüm yöntemini yürütemez. Arabuluculuk mevzuatından kaynaklanan avantajları kullanmak amacıyla herhangi bir çözüm yolunu arabuluculuk olarak adlandıramaz. Esasen arabulucunun görevi de taraflar arasında mevcut bir uyumsuzluğun bulunmasına bağlı olup, ortada 6325 Sayılı Kanun'un 1. maddesinin ikinci fıkrası anlamında somut bir uyumsuzluk yoksa arabulucu, Etik Kuralları gereğince, arabuluculuk faaliyetini sürdürmemelidir.

14. Hiç kuşkusuz arabulucu önünde yapılan anlaşmada, ibraya ilişkin 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin uygulanması mümkün değildir. Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkânsız hâle gelir. Nitekim 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrası hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.02.2022 tarihli ve 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar sayılı kararı).

Ancak bu kabul şekli, sadece usulüne uygun gerçekleştirilmiş olan bir arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen bir son

tutanak veya anlaşma belgesinin varlığı hâlinde mümkündür. Çünkü ibraya ilişkin hükümlerin emrediciliği karşısında, bu hükümleri devre dışı bırakacak bir anlaşma belgesinin de Kanun'un öngördüğü kurallar çerçevesinde yürütülen arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenmiş olması gerekir. 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşma söz konusu değilse, somut olayın özelliğine göre, 6098 Sayılı Kanun'un 420. maddesindeki koşulların veya ifaya ilişkin hükümlerin göz önünde bulundurulması sonuca gidilmesine bir engel bulunmamaktadır.

15. Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında davalı işverenin başvurusu üzerine 10.10.2020 ve 30.04.2021 tarihlerinde ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri yapılmıştır. Davalı tarafça davacının 10.10.2020 tarihinde işten ayrıldığı ve 18.10.2020 tarihinde yeniden işe alındığı belirtilmiş ise de aynı tarafça sunulan "Personel aylık takip çizelgesi" başlıklı belgede davacının 10.10.2020-17.10.2020 tarihleri arasında izinli olduğunun belirtildiği görülmektedir. Davacı tarafça sunulan fatura örneklerinden ise davacının 10.10.2020-17.10.2020 tarihleri arasında davalı işyerinde çalışmasına devam ettiği anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan 09.10.2020 tarihli istifa dilekçesinde, davacının işyerinden şahsi gerekçelerle herhangi bir baskı olmadan 09.10.2020 tarihinde ayrılmak istediğini belirttiği ve istifa dilekçesinde "Söz konusu çalışma içerisinde doğan tüm kanuni ve akdi haklarımı aldım." ibaresinin yazılı olduğu görülmektedir. 29.04.2021 tarihli istifa dilekçesinin ise el yazılı olmadığı ve davacının 29.04.2021 tarihinde şahsi gerekçelerle herhangi bir baskı olmadan istifa ettiğini belirttiği, istifa dilekçesinde aynı şekilde "Söz konusu çalışma içerisinde

doğan tüm kanuni ve akdi haklarımı aldım." ibaresinin bulunduğu görülmektedir.

16. Yukarıda açıklanan ilke ve esaslara göre somut olay değerlendirildiğinde; dava konusu tazminat ve alacaklar yönünden arabuluculuk süreci başlamadan önce taraflar arasında uyuşmazlık bulunduğuna yönelik dosyada herhangi bir delil mevcut değildir. Aksine, davacı tarafından verildiği iddia edilen istifa dilekçelerinin ve dilekçelerdeki beyanların geçerli olup olmadığı bir tarafa bırakılırsa, mevcut belgelere göre taraflar arasında arabuluculuk faaliyeti başlamadan önce herhangi bir uyuşmazlık bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

Kaldı ki 10.10.2020 tarihinde davacının iş sözleşmesinin sona ermediği ve çalışmasının devam ettiği görülmektedir. 10.10.2020 tarihli anlaşma belgesinde yer alan, sözleşmenin sona ermesine bağlı olan kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı yönünden taraflar arasında bu nedenle de bir uyuşmazlık çıktığından söz edilemez. Bu durumda gerçekte bir fesih söz konusu olmadığı hâlde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabulucu önünde yapılan anlaşma ile kararlaştırılmış olması, ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmaz. Aynı şekilde iş sözleşmesi sona ermediği hâlde yıllık ücretli izin hakkının arabuluculuk anlaşma belgesi ile paraya tahvil edilmesi de kabul edilemez.

Detaylı bir şekilde açıklanan sebeplerle; 10.10.2020 ve 30.04.2021 tarihli anlaşma belgelerinin geçerli bir arabuluculuk anlaşma belgesi niteliğinde olmadığı anlaşıldığından, söz konusu belgeler yönünden, 6098 Sayılı Kanun'un 420. maddesindeki koşullara veya ifaya

ilişkin hükümlere göre değerlendirme yapılarak, oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Mahkemece, arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşılan hususlar hakkında dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Buna karşın kararda, özetle;

- 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrasındaki açık hüküm nedeniyle, arabuluculuk anlaşma tutanağına bağlanan konularda sahtecilik, irade fesadı veya arabuluculuk sürecinde usulsüzlük iddiasında bulunarak dava açmak isteyen kimsenin öncelikle arabuluculuk anlaşma tutanağının iptali davası açması gerektiği, şayet tutanağın iptaline yönelik karar verilirse bu kararın kesinleşmesiyle iptal olunan arabuluculuk tutanağında yazılı hususlarda dava açılabileceği,
- Arabuluculuk anlaşma tutanağının geçersizliğinin doğrudan açılmış bir alacak veya işe iade davasında ön sorun olarak değerlendirilemeyeceği,
- Arabuluculuk anlaşma tutanağının iptali ile buna bağlı olarak işe iade veya alacak talepli iki davanın, dava yığılması şeklinde birlikte açılmayacağı ve görülemeyeceği; birlikte açılan davalar bakımından hukuki vasıflandırma adı altında veya başka bir yöntemle iptal istemli davanın diğer davanın ön sorunu olarak nitelendirilemeyeceği,
- Birlikte açılan davalarda duruma göre işe iade veya alacak davasının tefrik edilerek ayrı bir esasa kaydedilmesi gerektiği ve bu talep bakımından dava tarihi itibarıyla 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrasının dava açılmasına izin vermemesi gerekçe gösterilerek usulden ret kararı verilmesi gerektiği,
- Arabuluculuk anlaşma tutanağının iptali/ geçersizliği hususu, bağlantılı diğer davada

değerlendirilmesi gereken ön sorun olmayacağından, her ne şekilde açılırsa ve her ne şekilde sonuçlanırsa sonuçlansın, sadece arabuluculuk tutanağının iptali istemli bağımsız bir dava kabul edilmesi gereken talep nedeniyle verilecek her türlü karara karşı her durumda temyiz yolunun açık olduğunun kabul edilmesi gerektiği,

- Arabuluculuk görüşmesi sonrasında anlaşmaya varılmadığına dair düzenlenmiş tutanak eklenerek açılan davada aynı talepler bakımından daha önce arabuluculuk anlaşma tutanağı düzenlendiğinin yargılama esnasında ortaya çıkması durumunda 6325 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin beşinci fıkrasının dava açılmasına izin vermemesi gerekçe gösterilerek usulden ret kararı verilmesi gerektiği,
- Usulüne uygun şekilde bağımsız olarak açılacak iptal davasının görülmesi süresince zamanaşımı süresinin durduğunun kabul edilmesi gerektiği,
- Somut olay özelinde ise, iki adet arabuluculuk anlaşma tutanağının varlığına rağmen sanki bu belgeler yokmuş gibi anlaşma tutanağına konu edilen ve anlaşma ile sonuçlanan hususlarda bu belgelerden hiç bahsetmeden açılan alacak davasında, davalı tarafın davaya cevap dilekçesiyle söz konusu belgeleri sunması sonrasında ancak cevaba cevap dilekçesiyle öne sürülen ve özü itibarıyla irade fesadı kapsamında olup ispat da edilemeyen itirazların bu davada değerlendirilemeyeceği; ayrı, müstakil bir iptal davasına konu edilmelerinde zorunluluk bulunduğu, bu nedenle İlk Derece Mahkemesi'nin davayı usulden reddetmesi ile Bölge Adliye Mahkemesi'nin istinaf istemini esastan reddetmesinin doğru olduğu, temyiz edilen kararın onanması gerektiği şeklindeki karşı oy yer almaktadır.

**HUKUKİ DEĞERLENDİRMELERİMİZ
VE SONUÇ**

Yargıtay'ın yazımıza konu kararı uygulamada; özellikle ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgelerin iptal edilip edilmeyeceği, artık ihtiyari arabuluculuğun mümkün olup olmayacağı şeklinde soruları gündeme getirmiştir.

Bilindiği üzere arabuluculuk alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir ve arabuluculuk süreci, tarafların serbest iradeleri ile ve fakat Türk Medeni Kanunu md. 2 uyarınca da dürüstlük kuralı çerçevesinde yürütülmelidir. Arabuluculuk sürecinin kuralına uygun yürütülmemesinin, taraflardan birinin iradesinin sakatlanmasının ve açıkça mağdur edilmesinin hukuk düzenince korunması mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte arabuluculuk için her şeyden önce başvuru sırasında, tarafların üzerinde anlaşmamış oldukları gerçek bir uyuşmazlık bulunması gerekir. Aslında var olmayan bir uyuşmazlık -miş gibi gösterilerek bir hakkın kullanılmasının kötü niyetle imkansız hale getirilmesi temel hukuk kurallarını ihlal niteliğindedir.

Karara konu somut olayda da Yargıtayca; detaylı bir değerlendirme yapılmış; gerçekte davacının iş sözleşmesinin sona ermediği, çalışmasının devam ettiği, feshe bağlı olan kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı yönünden taraflar arasında uyuşmazlık çıktığından söz edilemeyeceğinden gerçekte bir fesih söz konusu olmadığı hâlde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabulucu önünde yapılan anlaşma ile kararlaştırılmış olmasının ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmayacağına karar verilmiştir.

Yargıtay'ın 10.10.2024 tarihli kararıyla dava konusu olay hakkında değerlendirme yapılırken dikkate alınması gereken genel hususlar da detaylı bir şekilde belirtilmekle her bir somut olay özelinde ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerektiği kanaatimizi de önemle belirtmek isteriz.

**Uber Sürücülerinin İşçi Sayılmasına İlişkin
Birleşik Krallık Kararı⁵⁴**

Av. Betül Akçol

GİRİŞ

Dijitalleşen ekonomiyle birlikte klasik iş ilişkisi biçimleri dönüşüme uğramış; çalışma biçimlerinin “bağımsız” veya “esnek” sıfatlarla tanımlandığı yeni istihdam pratikleri doğmuştur. Bu bağlamda Uber gibi platformlar aracılığıyla sunulan hizmetlerde görev alan sürücülerin veya kuryelerin işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği sorusu, yalnızca ulusal düzeyde değil, karşılaştırmalı hukuk bakımından da gündemin merkezine yerleşmiştir.

OLAYIN ÖZETİ

Birleşik Krallık'ta Uber adına araç kullanan iki sürücü, Uber'in kendilerini bağımsız çalışan değil, işçi olarak kabul etmesi gerektiği iddiasıyla İş Mahkemesi'ne başvurmuştur. Uber ise sürücülerin kendi hesabına çalışan bağımsız girişimciler olduğunu savunmuştur. İlk derece mahkemesi sürücülerini işçi olarak kabul etmiş; karar Yüksek Mahkeme'ye taşınmıştır.

KARARIN GEREKÇESİ

Yüksek Mahkeme, Uber sürücülerinin işçi statüsünde olduğunu kabul etmiştir.

Gerekçede,

- Ücretin Uber tarafından belirlenmesi,
 - Sürücü–müşteri ilişkisine doğrudan müdahale,
 - Performans değerlendirmesi ve düşük puan verilmesi durumunda erişim kısıtlaması,
 - Uber'in sözleşmeyi tek taraflı fesih hakkına sahip olması.
- gibi uygulamalarla işveren konumunda olduğu ve sürücüler üzerinde fiilî bir kontrol ve denetim gücü kurduğu belirtilmiştir. Bu nedenle aralarındaki ilişkinin bağımsız girişimcilik değil, iş ilişkisi olduğuna hükmedilmiştir.

**TÜRK HUKUKUNDA İŞ İLİŞKİSİNİN
TESPİTİNDE ESAS ÖLÇÜTLER**

Türk Borçlar Kanunu m. 393 ve İş Kanunu m. 1 çerçevesinde, bir iş ilişkisinin varlığından söz edilebilmesi için:

- Bağımlılık ilişkisi (hukuki ve fiili denetim),
- Kişisel çalışma yükümlülüğü,
- Ücret karşılığı iş görme unsurlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

Yargıtay kararlarında iş sözleşmesinin varlığı, fiili çalışma koşulları esas alınarak değerlendirilmektedir. Sözleşmenin adı veya tarafların iradesi tek başına belirleyici değildir.

⁵⁴ Uber BV v. Aslam & Others, [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom, 19 February 2021.

Örneğin Yargıtay 9. HD., E. 2020/8783 K. 2021/4012 T. 16.2.2021 kararında;

“İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir...”

Bu karar, İngiltere Yüksek Mahkemesi'nin 19 Şubat 2021 tarihli Uber BV v. Aslam kararındaki yaklaşımla örtüşmekte; işçi statüsünün belirlenmesinde sözleşme serbestisi değil, fiili uygulama birçok yönden esas alınmaktadır. Yine Uber benzeri platformlar üzerinden çalışma ilişkilerinde, hizmet ilişkisinin dış görünüşüne değil, içeriğine ve işçinin fiilî olarak işverene bağlı şekilde çalışıp çalışmadığına odaklanılması gerektiğini göstermektedir.⁵⁵

⁵⁵ Dr. Öğr. Üyesi Abdullah EROL, Kendi Hesabına Çalışan (Esnaf) Kuryelerin Hukuki Statüleri Ve Sendikalaşma Hakları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Araştırma Makalesi

Usulsüzlüğün İşverene Bildirilmemesine İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E. 2017/42722 K. 2017/23679 T. 31.10.2017

Av. Tolga Ersoy

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekte, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

DAVA KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait satış mağazasında ikinci müdür olarak görev yaptığını, iş sözleşmesinin 21.04.2015 tarihinde işverence feshedildiğini, işverenin mağaza müdürünün işyerinden usulsüz bir şekilde mal çıkartmasından dolayı davacıyı sorumlu tutarak iş sözleşmesini feshettiğini, feshin haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadığını ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini, davalı şirkete ait mağazada meydana gelen usulsüzlüklerin tek bir olaydan ibaret olmadığını, olay ile ilgili olarak mağaza müdürü hakkında Emniyet Genel

Müdürlüğü'ne şikayette bulunulduğunu, dava dışı mağaza müdürünün mağazada bulunan 78 adet telefon, 128 adet televizyon, 6 adet tableti hiçbir kayıt olmaksızın mağazadan çıkarttığını, şirket kasasından farklı tarihlerde ... kez nakit para aldığını, karşılığını ödemeksizin mağazadan çıkarttığı ürünlere karşılık 2 adet toplamı 5.428,00 TL olan fatura kestirdiğini, mağazada yapılan stok sayımı ile eksik malların tespit edildiğini, mağaza müdürünün malları mağaza kapısına kamyonet getirmek suretiyle mağazadan çıkarttığını, olaya dair kamera görüntülerinin dahi mağazadan alındığının tespit edildiğini, davacının savunmasında, sadece mağaza müdürünün kasadan nakit para alması ile ilgili bilgi sahibi olduğunu diğer olaylardan haberi olmadığını ileri sürdüğünü, mağazada ikinci müdür konumunda olan davacının olayları bilmediği yönündeki savunmasına itibar edilemeyeceğini, yaşanan tüm bu olaylar göz önüne alındığında davacının olayları tutanak altına alması, zararın meydana gelmesini veya artmasını engellemesi gerektiği halde yapmaması, mağaza müdürünün kasadan para almasına göz yumması ve durumu derhal işverene bildirmemesinin İş Kanunu'nun 25/2- (e) alt bendi çerçevesinde doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğunu ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

Mahkemece, davacının mağazada ikinci yönetici konumunda olarak çalışanlardan sorumlu olduğu, tanık beyanlarına göre davacının ürün tedariki, satış stratejisi, mali kayıt ve işlemlerden dolayı sorumlu tutulamayacağı, ayrıca davacının üst amiri olan mağaza müdürünü denetlemesi veya teftiş etmesinin statüsü gereği kendisinden beklenemeyeceği, mağaza müdürünün hileli işlemlerinde sorumlu tutulamayacağı, kaldı ki, olayların yaşandığı gün cenazesinden dolayı mağazaya geç geldiğinin tanık beyanları ile sabit olduğu, her ne kadar davacının "Müdür ...'ın mağaza parasını kullandığını bildiğine" dair savunması olduğu ileri sürülmüş ise de, dosya içerisinde davacı tarafından hazırlanmış ya da imzalanmış savunmaya rastlanmadığı, feshin haklı sebebe dayanmadığı sonucuna varılarak davanın kabulüyle feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatılmama halinde davalının sorumlu olduğu tazminat miktarının davacının dört aylık brüt ücreti olarak belirlenmesine, davacının süresi içinde başvurması halinde hak kazanacağı en çok dört aya kadar ücret ve haklarının davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, davacının yalnızca dava dışı ...'ın kasadan para alması konusunda bilgi sahibi olduğu, davacının bu durumu, dava dışı ...'ın paranın

kısa sürede yerine koyulacağına yönelik beyanı sebebiyle işverene bildirmedeği, bunun davacının konumu dikkate alındığında makul görüldüğü, daha önce hakkında bir disiplin işlemi yapılmayan ve dosyadaki belgelere göre üst seviyede performansı bulunan davacının iş sözleşmesinin doğrudan feshinin feshin son çare olması ilkesi ile bağdaşmadığı, davacının görev tanımının tek başına sorumluluk doğuracağı yönündeki davalı savunmasının davacının konumu dikkate alındığında yerinde olmadığı ve dava dışı Süleyman Ergün'ün bu işlemleri gerçekleştirdiği iddia olunan dava dışı ... ile yaptığını iddia ettiği görüşmede geçen soyut içerikteki beyanlar üzerine davalı işverenin fesih tasarrufunun yerinde olmadığı, bu sebeple feshin geçersiz olduğuna dair İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, davalı vekilinin istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir.

TEMYİZ

Karar yasal süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

GEREKÇE

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediği noktasındadır.

İş Kanunu'nun 25/2 maddesinin (e) alt bendine göre, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hallerinden birisi olup, işverene iş sözleşmesini haklı sebeple fesih yetkisi verir.

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, sadakat borcuna aykırı davranışların özel bir görünümüdür. Hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirlemek mümkün değildir. Sadakat borcuna aykırılığın belirlenmesinde, işçinin işyerindeki konumu, işi, işyerinin özellikleri, iş yaşamının gerekleri ve hatta çevrenin gelenekleri gibi objektif kriterlerden hareketle davranışın işverenin güvenini sarsıcı nitelikte olup olmadığı değerlendirilmelidir(Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, 2014, s. 846).

Somut olayda, dava dışı mağaza müdürünün çok miktarda televizyon, telefon ve tableti bedeli ödenmeksizin mağazadan çıkarttığı, bir kamyonete yüklemek suretiyle götürdüğü, bu eylemin mağaza çalışanları tarafından görülecek şekilde aleni olarak gerçekleştirildiği, ayrıca mağazadan bir çok defa nakit para aldığı ileri sürülmüştür. Yargılama sırasında, İlk Derece Mahkemesince mağazada ikinci müdür (şef) konumunda olan davacının aynı gün cenazesinin olması sebebiyle bu olaydan haberinin olmadığı, haberi olsa bile, dava dışı müdürün kendisinin amiri olması sebebiyle duruma müdahale edemeyeceği, ayrıca davacının "Müdür ...'ın mağaza parasını kullandığını bildiğine" dair savunmasının bulunmadığı, bu sebeple feshin geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi kararında ise, davacının müdürün kasadan nakit para alması ile ilgili bilgisi bulunmakla birlikte, konumu dikkate alındığında bunun makul kabul edilmesi gerektiği; ayrıca davacının görev tanımına göre de sorumluluğunun söz konusu olamayacağı değerlendirilerek İlk Derece Mahkemesi kararı hukuka uygun bulunmuştur. Ne var ki, işyerinden faturasız olarak çıkartılan malzemenin gerek fiziken gerekse adet olarak görülmeyecek

veya bilinmeyecek durumda olması mümkün değildir. Davacının, görev tanımı ne olursa olsun, mağaza müdüründen sonra işyerindeki ikinci yetkili ve sorumlu kişi olduğu göz önüne alındığında, mal çıkışı yapıldığından haberdar olmaması beklenemez. Kaldı ki, davacının dosya içinde mevcut görev tanımına, satış öncesi süreçte reyonun düzenlenmesi, mağaza tanzim kriterlerine uygun olarak hazırlanması, personelin satış sürecinin takip edilmesi, operasyona dair olarak reyonda olmayan ürünlerin depodan veya diğer mağazalardan transferinin sistem üzerinden gerçekleştirilmesinin sağlanması, reyonda sayım yapılması, sondaj sayımla kontrol gibi görev ve sorumlulukların dahil olduğu anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre, mağazadan mal çıkarılması birkaç saatlik bir işlem olmayıp, bir kaç günü kapsayan bir sürecin sonunda gerçekleşmiştir. Bu nedenle, tanık beyanlarına göre, davacının olay günü cenazesinin olduğu gerekçesiyle işyerine bir kaç saat geç gitmiş olması sonucu değiştirmemektedir. Ayrıca, davacı dosya içinde mevcut savunmasında, mağaza müdürünün kasadan nakit para aldığından haberdar olduğunu kabul etmekte, bu konuda işverene bildirim yapmama sebebinin ise, müdürün parayı kısa sürede yerine koyacağına dair beyanı olduğunu ifade etmektedir. Oysa sadakat borcu, işçiye hem işverenin meşru menfaatlerini koruyacak her türlü tedbiri alma hem de bu menfaatlere zarar, her türlü eylem ve işlemde kaçınma yükümlülüğü yükler. İşverenin bilgisi olmadan işyeri kasasından para alınması başlı başına sadakat borcuna aykırı bir davranıştır. Bu davranış, eylemi gerçekleştiren kişinin davacının amiri olması halinde dahi korunamaz. Sadakat borcu, sadakat borcuna aykırı bir başka davranışın zamanında ve derhal işverene bildirilmesini gerekli kılar. Somut olayda, davacının bu

bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği açıktır. Doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranış, aynı zamanda sadakat borcunun ihlali niteliğinde olup, işverene haklı sebeple fesih hakkı verir. Bu itibarla, davalının iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğinin kabulüyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Yukarıda belirtilen sebeplerle;
1-) ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 05.07.2017 tarih 2017/1267 esas, 2017/1127 karar sayılı kararı ile ... 5. İş Mahkemesi'nin 16.03.2017 tarih, 2017/317 esas, 2017/118 karar sayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2-)Davanın REDDİNE, 31.10.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

I. OLAYIN ÖZETİ

Somut olay davacının, çalışma arkadaşının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışını bilmesine rağmen bu durumu işverene bildirmemesi üzerine iş akdinin feshedilmesi nedeniyle açılan işe iade davasında İlk Derece Mahkemesi tarafından davanın kabulüne karar verilmesi, Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan istinaf incelemesi neticesinde Yerel Mahkeme kararına karşı davalı tarafın istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi, devamında temyiz kanun yoluna başvurulması üzerine Yargıtay 22.

Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme neticesinde .. Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi kararının kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesidir.

II. İNCELENECEK HUKUKİ SORUN

İnceleme konusu olan kararda üzerinde durulacak husus; çalışma arkadaşının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışını bilmesine rağmen bu durumu işverene bildirmeyen işçinin iş akdinin feshinin mümkün olup olmadığı hususudur.

III. HUKUKİ DEĞERLENDİRME

a. İşçinin Sadakat Borcu

Karşılıklı edimler içeren işçi-işveren ilişkisi yalnızca asli edimlerin yerine getirilmesinden ibaret değildir. Bunun yanında işçi-işveren ilişkisi temelde güven ilişkisine dayanmakta ve taraflara asli edimlere ilave olarak yan edimler de yüklemektedir. Karşılıklı olarak güven ilişkisinin korunması; işçi açısından sadakat borcu, işveren açısından işçiyi gözetme borcu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadakat borcunun temeli ise Medeni Kanun madde 2'de tanımlanan dürüstlük kuralına dayanmaktadır.

Sadakat borcu, temelde işçinin işverenin ve işyerinin çıkarlarını korumaya ve işyerinin, işverenin zararına neden olabilecek tutum ve davranışlardan kaçınmayı gerektirmektedir.

İşçinin sadakat borcunu iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisi sona erdikten sonraki sadakat borcu olarak iki aşamada değerlendirmek mümkündür. Sadakat borcu; işçinin iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisi sona erdikten sonra işe, işverene ve işletmeye ait gizli bilgilerin 3. kişilere açıklamamasını, işçinin iş ilişkisi

devam ederken ve iş ilişkisinin sona erdiği durumlarda belli sınırlamalar dahilinde rekabet etmemesini ve TBK madde 397'de açıklanan teslim ve hesap verme borcunu kapsamaktadır.

Özellikle yazımızın konusunu oluşturan işçinin tespit ettiği veya şahit olduğu herhangi bir usulsüzlüğü işverene bildirmemesinin sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmayacağı ve dolayısıyla bu davranışın iş akdinin feshine sebep olup olmayacağı yazının devamında değerlendirilecektir.

b. Sadakat Borcu ve İş Kanunu Md. 25/II Uyarınca Haklı Nedenle Fesih İlişkisi

4857 Sayılı İş Kanunu'nda, işçi ve işverene iş sözleşmesini derhal ortadan kaldırma imkanı tanınmış vaziyettedir. Bu yüzden, işçi ve işveren açısından kanun hükümlerinde belirlenen haklı sebeplerin varlığı halinde her iki taraf da iş sözleşmesini derhal feshetme imkanına sahip olacaktır. Özellikle yazımızın inceleme kapsamında olan İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak kabul edilen *"işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması."* hususu üzerinde durulacaktır.

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. 4857 Sayılı Kanun hükümlerinde belirtilen durumların ortaya çıkması, iş ilişkisinin devamını taraflardan biri için çekilmez hale getirmişse haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılabilir.

Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasında ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar sıralanmış, ancak sayılan durumların benzeri davranışların da haklı nedenle fesih yetkisi vereceği açıkça düzenlenmiştir. Bu bağlamda Yargıtay kararları doğrultusunda sadakat borcu da doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul edilmekte ve iş akdinin haklı nedenle feshi sebebi olarak kabul edilmektedir.

Bu kapsamda; inceleme konusu Yargıtay kararında da işçinin usulsüz ve işvereni zarara uğratan davranış bilmesine rağmen, bu durumu işverene bildirmemesi sadakat borcunun ihlali niteliğinde olduğu değerlendirilmiş, aynı zamanda söz konusu davranış doğruluk ve bağlılığa aykırı kabul edilerek bu sebeple işçinin iş akdinin feshinin haklı sebebe dayandığı yönünde hüküm kurulmuştur.

IV. SONUÇ

Netice itibarıyla; 4857 Sayılı İş Kanunu madde 25/2'de işçinin iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle ve derhal feshine sebep olan durumlar sayılmışsa da kanun koyucu tarafından maddede sayılan hallere benzer durumların da haklı sebeple ve derhal fesih sebebi teşkil ettiği düzenlendiğinden, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış geniş anlamda yorumlanarak sadakat borcuna aykırılık da bu kapsamda sayılmış ve haklı nedenle ve derhal fesih sebebi olarak değerlendirilmiştir.

Uzaktan Çalışmada Devamsızlık – BAM Karar İncelemesi

*Diyarbakır BAM, 8. HD., E. 2023/498 K. 2023/288
T. 06.04.2023 Tarihli Karar İncelemesi*⁵⁶

Av. Beril Kutdemir

İ. TALEP

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işveren nezdine 07.10.2015 tarihinden haksız olarak işten çıkarıldığı 23.10.2021 tarihine kadar çalıştığını, davalı işveren tarafından iş yerinde küçülmeye gidildiği belirtilerek iş akdinin sözlü olarak feshedildiğini, yapılan feshin geçersiz olduğunu belirterek, feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarının belirlenmesini talep etmiştir.

ii. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin devamsızlık sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini belirterek, davanın reddini talep etmiştir.

iii. İLK DERECE MAHKEMESİNİN 28/06/2022 TARİHLİ KARAR ÖZETİ

İlk derece mahkemesince; yapılan yargılama sonunda, iş akdinin haklı nedenle ve hak düşürücü süre içerisinde feshedildiği işverence kanıtlanamadığından, davanın kabulüne karar verilmiştir.

iv. DAİREMİZİN 30/11/2022T., 2022/1828 E.-1745K. SAYILI İLAMI

Dairemizce, işverence fesih hakkının hak düşürücü süre içerisinde kullanılıp kullanılmadığının tespitini teminen, davacıya gönderilen ihtarnamenin tebliğ şerhinin dosyaya kazandırılması gerektiği belirtilerek, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmiştir.

v. İLK DERECE MAHKEMESİNİN 17/01/2023 TARİHLİ KARAR ÖZETİ

İlk derece mahkemesince; iş akdinin fesih yasağı uygulandığı dönemde feshedildiği, bu sebeple işverence geçerli fesih nedenine dayanılmayacağı, haklı fesih iddiasına yönelik ise fesih sebebinin ve feshin hak düşürücü süre içerisinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin kanıtlanamadığı değerlendirilerek, davanın kabulüne karar verilmiştir.

vi. İSTİNAF NEDENLERİ

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; iş akdinin üç gün üst üste devamsızlık yapılması sonrası haklı nedenle feshedildiğini, boşa geçen süre alacağına ilişkin yapılan hesaplamanın hatalı

olduğunu iddia ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

vii. GEREKÇE

Dava, feshin geçersizliğinin tespitiyle işe iade ve buna bağlı mali hakların belirlenmesi istemlerini içermektedir.

Dairemizce istinaf incelemesi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince, istinaf sebepleri ile bağlı kalınarak, kamu düzenine aykırı bir yön bulunup bulunmadığı hususu ise resen gözetilerek yapılmıştır.

Dava açılmadan önce süresinde arabulucuya başvurulduğu, tarafların anlaşamaması üzerine arabuluculuk sürecinin sona erdiği ve davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmaktadır.

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olduğu, işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmadığı ve çalıştırılan işçi sayısının otuzdan fazla olduğu da sabit görüldüğünden, işe iade davası açılabilmesi için ön koşullar oluşmuştur.

Davacının iş akdinin haklı nedenle ve hak düşürücü süre içerisinde feshedilip edilmediği uyuşmazlık konusudur.

İşçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 İş Kanunu'nun 26. maddesinde işverenin öğrendiği tarih ve olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih

yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğrenilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak Kanunda belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki, 26. maddedeki hak düşürücü süre, işçinin 24. maddenin 2. fıkrasına ve işverenin 25. maddenin 2. fıkrasına dayanan fesihler yönünden aranmalıdır. Yoksa işverenin geçerli nedene dayanan fesihlerinde 26. maddede öngörülen hak düşürücü sürelerin işlemesi düşünülemez. Geçerli nedene dayanılarak yapılan fesihlerde ise belirtilen hak düşürücü süreler yerine "makul süre" içinde sözleşmenin feshi mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe 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" halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkânı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

⁵⁶ <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-adliye-mahkemesi/diyarbakir-bam8-hd-e-2023-498-k-2023-288-t-6-4-2023>

Devamsızlık süresi, ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz.

Somut olayda, davalı işverence davacıya gönderilen 30/09/2021 tarihli ihtarname ile, 28/09/2021-29/09/2021 ve 30/09/2021 tarihlerindeki devamsızlığa ilişkin mazereti varsa üç gün içerisinde bildirilmesi, aksi halde iş akdinin haklı nedenle feshedileceğinin ihtar edildiği, ihtarnamenin 20/10/2021 tarihinde davacıya tebliğ edildiği, 23/10/2021 tarihinde davacının işten çıkışının SGK'ya bildirildiği anlaşılmıştır.

Davacı işçiye 3 gün süre verildiğine ilişkin ihtarnamenin davacı yana tebliğ edildiğine dair tebliğ şerhine göre, davalı yanca, fesih hakkının 4857 İş Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen 6 günlük hak düşürücü süre içerisinde kullanıldığı anlaşılmıştır.

Davacı vekili, davacının ev ortamının uzaktan çalışma şekline uygun olmadığını iddia etmekte ise de, davalı işverence bu sistemin işleyişi için gerekli alt yapının sağlanmadığı, teknik ekipman ve malzemelerin temin edilmediği gibi bir iddianın söz konusu olmadığı, aksine, dosyaya kazandırılan ücret bordrolarına göre uzaktan çalışma yapıldığı dönemlerde elektrik ve internet yardımı adı altında tahakkukların bulunduğu, iş akdinin feshinden önce davacının gönderdiği mail içeriklerinde de evden çalışma yapılamamasının sebebinin somutlaştırılmadığı anlaşılmalı, haklı bir mazereti olmadan ardarda üç gün

devamsızlık yapan davacının iş akdinin işverence haklı nedenle ve hak düşürücü süre içerisinde feshedildiği anlaşılmış olup, davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Tüm bu açıklamalar kapsamında, istinaf sebepleriyle bağlı kalınarak ve kamu düzenine aykırı bir yön bulunup bulunmadığı hususu ise resen gözetilerek yapılan inceleme sonucunda; davalı vekilinin istinaf isteminin kabulü ile HMK 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve kararın anılan yönden düzeltilmesine dair aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

Viii. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Diyarbakır BAM tarafından verilen bu karar, uzaktan çalışmanın iş hukukunda doğurduğu yeni tartışmalar bakımından dikkat çekici bir örnektir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g maddesinde düzenlenen devamsızlık nedeniyle haklı fesih hakkının, uzaktan çalışma modeli içinde de geçerlilik kazanıp kazanamayacağı konusu, hâlihazırda Yargıtay içtihadı ile netleştirilmemiştir. Bu nedenle söz konusu karar, ilk derece uygulamaları ve işverenler açısından yön gösterici niteliktedir.

Kararda öne çıkan temel kriter, işverenin uzaktan çalışmayı fiilen mümkün kılacak altyapıyı sağlamış olmasıdır. İşverence internet ve elektrik yardımı yapıldığı, uzaktan çalışmaya ilişkin teknik imkânların sağlandığı ve işçinin mazeretini somut belge ve bilgiyle ortaya koyamadığı tespit edilmiştir. Mahkeme bu değerlendirmeler sonucunda, uzaktan çalışma koşullarında da işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi hâlinde, bunun "devamsızlık" olarak değerlendirilebileceğine hükmetmiştir.

Bu yaklaşım, uzaktan çalışmanın klasik işyeri kavramının yerini aldığı yeni dönemde, "devamsızlık" olgusunun mekân odaklı değil, iş görme yükümlülüğüne dayalı olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla fiziki işyerine gelmeme ile eşdeğer biçimde, sistem üzerinden görevlerini yerine getirmeyen çalışanın da iş görme edimini ihlal ettiği kabul edilmekte; bu durumun süresi ve tekrarına göre işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturabileceği kabul edilmektedir.

Uygulayıcılar açısından kararın en önemli katkısı, uzaktan çalışmada devamsızlığın haklı nedenle fesih gerekçesi olarak kabul edilebilmesi için iki temel koşulun altını çizmesidir:

1. İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi: Teknik altyapı, ekipman desteği ve iletişim sistemlerinin sağlanmış olması.
2. İşçinin mazeretini somut şekilde ortaya koyamaması: Subjektif beyanların ötesine geçen, belgelere dayalı bir gerekçenin sunulamaması.

Sonuç olarak; bu karar, Yargıtay içtihadı olmaksızın uzaktan çalışmada devamsızlık olgusunun nasıl değerlendirilmesi gerektiğine dair uygulamaya dönük ilk örneklerden biri olup, ilerleyen süreçte yüksek yargının vereceği kararlar için de zemin oluşturabilecek niteliktedir.

5



SİZDEN GELENLER
VE EN SIK
KARŞILAŞILAN
SORULAR

*İşyerine
Alkollü Gelen
Çalışan İşten
Çıkarılabilir
mi?, İşverenin
Kamera ile
Gözetim
Yetkisinin
Sınırları,
Çocuk/Genç
Çalışanlar,
Rekabet
Yasağını Sona
Erdiren Haller
ve Diğerleri*

İş Hukuku Yalnızca Teorik Çalışmalarla Sınırlandırılmayan, Aslında Her Gün Hepimizin İç İçte Olduğu Bir Alan. Peki Uygulamada En Çok Hangi Sorunlarla Karşılaşıyoruz? Bu Bölümde Sıkça Karşılaşılanları ve Sizden Gelen Soruları Cevaplandırmaya Çalıştık.

Av. Ayşe Naz Duman

ARABULUCULUK SÜRECİNDE İŞTEN AYRILIŞ NEDENİ KODUNUN DEĞİŞİKLİĞİ MÜMKÜN MÜDÜR?

Daha önce arabuluculuk görüşmelerinde, işten ayrılış nedenine ilişkin kod değişikliğinin bir uyumsuzluk konusu olarak ileri sürülemeyeceği kabul edilmekteydi. Ancak, taraflar işçilik alacaklarına ilişkin uyumsuzluk konularını müzakere ederken; işçinin kod değişikliğine ilişkin ilave talepleri de uyumsuzluk sürecinde ek bir konu olarak müzakere edilebiliyor ve süreçte anlaşma olması halinde tarafların iradesine uygun olarak kod değişikliği anlaşma belgesine yazılarak; anlaşma belgesine istinaden taraflarca kod değişikliği kurumdan talep edilebiliyordu.

T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 11.03.2025 tarih ve 2013/11 sayılı Genelgede Değişiklik konulu 2025/8 Genelgesindeki düzenlemeye göre ise;

"2013/11 sayılı ve Sigortalılık İşlemleri konulu Genelgesinin Birinci Kısım, Altıncı Bölümünde yer alan, "3- İşten ayrılış bildirgesi düzeltme/silme işlemleri" başlığının dördüncü paragrafından sonra gelmek üzere aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

"Sigortalılığın; kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde işten ayrılış nedeni bildirilerek sona ermesi akabinde arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile işçiye, kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesine yönelik karar verilmesi durumunda sigortalı işten ayrılış nedeni, sigortalı veya işverenin ilam niteliğindeki arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile Kuruma müracaatı üzerine ilgili mahkeme veya arabuluculuk kararına uygun olan işten ayrılış nedeni ile değiştirilecektir." Düzenlemesine yer verilmiştir.

Söz konusu değişiklik; kuruma yönetilecek kod değişikliğine ilişkin talebin, kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde bir ayrılış nedeni bildirilmesinden sonra arabuluculuk anlaşma belgesi ile işçiye ; kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesi yolunda mutabakat sağlanmışsa ayrıca bir kod değişikliğine ilişkin hükme arabulucu belgesinde yer verilmemiş olsa dahi, taraflardan birinin müracaatı üzerine uygun kod ile kod değişikliği yapılması mümkün hale gelmiştir.

Av. Tolga Ersoy

İŞYERİNE ALKOLLÜ GELEN İŞÇİNİN İŞ AKDİ FESHEDİLEBİLİR Mİ?

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasının (d) bendinde; *"işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması"* iş akdinin haklı nedenle ve derhal feshi sebebi olarak sayılmıştır.

Ayrıca personel, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymakla yükümlü olduğundan; işyerine alkol almış vaziyette, kendisinin ve çevresindekiler açısından iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde gelmesi İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendi kapsamında da değerlendirilmelidir. 4857 Sayılı Kanun md. 25/II-(ı) bendinde; *"işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi."* de haklı nedenle ve derhal feshi sebebi sayılmıştır.

İşçinin işyerinde alkol veya uyuşturucu madde kullanması anılan kanunun 25/II-(d) bendi kapsamında haklı sebeple fesih nedeni olarak sayılmıştır.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus; anılan kanunun 25/II-(d) bendi kapsamında işçinin işyerine alkol almış vaziyette gelmesi tek başına fesih nedeni olarak kabul edilmemiştir. Madde metninde işçinin işyerine "sarhoş" vaziyette gelmesi koşulu aranmaktadır. Dolayısıyla işçinin işyeri dışında alkol almış olması haklı nedenle ve derhal fesih için yeterli olmayıp, işçinin işyerine geldiğinde "sarhoş olması" koşulu da aranmıştır.

Ancak işçinin işyerinde alkol veya uyuşturucu madde kullanması durumunda ise sarhoş

olma, başka bir deyişle iradesinin etkilenmiş olması şartı aranmamaktadır.

Yine anılan kanun metninde alkol kullanımından farklı olarak; işçinin işyerine uyuşturucu madde almış olarak gelmesi halinde bu durum tek başına haklı nedenle ve derhal fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Kanun maddesinden işyeri dışında uyuşturucu madde kullanılması durumunda sarhoşluk veya işçinin iradesinin ve davranışlarının etkilenmiş olması hali aranmadığı anlaşılmaktadır.

Kanunda sarhoşluk kavramının tanımı yer almamaktadır. Ancak öğreti ve yargı kararları ışığında sarhoşluk, işçinin iradesini ve davranışlarını etkiler nitelikte alkollü olma hali olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla işyeri sınırları dışında alkol almış ve bu şekilde işyerine gelmiş olan işçinin iş akdinin feshedilebilmesi için sarhoş vaziyette olması gerekmektedir.

Konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında⁵⁷; *"...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(d) maddesinde, işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Bu madde gereğince işyerine alkollü gelmenin haklı fesih nedeni olabilmesi için işçinin sarhoş olduğunun anlaşılması ve bu konuda delil sunulması gerekir. Kısaca salt alkollü gelme haklı fesih nedeni değildir. Davalı işveren tarafından, otobüs şoförü olan davacının, "sefere çıkacak şoförün bir gün önce alkol almaması gerektiği" kuralını defalarca bozduğu savunulmakta olup, son olarak davacının 22.10.2012 akşamı alkol aldığı, 23.10.2012 tarihinde otogara geldiğinde ise hala alkolün etkisinde olduğunun görüldüğü belirtilerek tutanak*

⁵⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.02.2018 tarih ve 2006/27396 E., 2006/34577 K. sayılı kararı.

düzenlenmiştir. Ancak dosyaya, davacının bu konuda daha önce uyarıldığına ve tekrarı halinde işten çıkarılacağına dair bir belge davalı işveren tarafından sunulmamıştır. Bir gün önce alkol alan davacının işe geldiğinde sarhoş olduğu da kanıtlanmış değildir. Fesih yukarıdaki hükümler gereğince haklı nedene dayanmamaktadır..” şeklinde gerekçeyle işçinin işyerine alkollü şekilde gelmesinin yeterli olmadığı, işçinin sarhoş vaziyette işyerine gelmesi ve bu durumun işveren tarafında ispat edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Neticede işçinin işyerine alkol almış vaziyette gelmesinin iş akdinin haklı nedenle ve derhal feshi için yeterli olmadığı, işçinin sarhoş olarak gelmesi gerektiği yargı kararlarıyla sabittir.

İşçinin işyerine sarhoş olarak gelmesi ya da işyerinde alkol veya uyuşturucu madde kullanması sebebiyle yapılacak fesih işleminin 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde yapılması gerektiği, fesih sebebinin ispatı için işyerinde tutanak tutulması, olayın şahitlerinin beyanlarının alınması, mevcut ise işçinin bu şekilde davranışlarını ispata yarar kamera kayıtlarının muhafaza edilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca haklı nedenle fesih süreçlerinde işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bulunmamakla birlikte; fesih sebebinin ispatı için işçinin fesih konusu olayla ilgili savunmasının alınması değerlendirilebilir.

Av. Betül Akçöl

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ HAK EDİŞİ MÜMKÜN MÜ?

Kısmi süreli çalışma, esnek çalışma biçimleri arasında yer almakta olup, iş hukukunun koruyucu düzenlemeleri ile tam süreli çalışmadan ayrılmaktadır. Bu çalışma biçiminde işçinin haftalık çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal bir işçiye göre daha kısa olacak şekilde belirlenmektedir. Uygulamada, kısmi süreli işçinin hafta tatili hakkından yararlanıp yararlanamayacağı tartışma konusu olmuştur. Yargıtay'ın bu konuya ilişkin yakın tarihli içtihadı önemli bir dönüm noktasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, haftalık normal çalışma süresi, işyerinde uygulanan tam süreli çalışmanın üçte ikisinden az olarak belirlenmişse bu sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlara göre eşit işlem ilkesi kapsamında farklı muameleye tabi tutulamayacakları hukuken koruma altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesi gereği, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içinde, kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Bu süreden yararlanabilmek için işçinin ilgili hafta içinde yasal çalışma süresine uygun olarak fiilen çalışmış olması gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, önceki kararlarında kısmi süreli çalışanların hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı yönünde hüküm kurmuşsa da Yarg.9.H.D. (2020, 23 Aralık). E.2020/3437, K.2020/19928, sayılı kararı ile bu içtihadından farklı olarak 24 saatlik zaman dilimine vurgu yapılarak hüküm kurulmuştur.

“4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.

Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

...Somut uyuşmazlıkta davacı davalı işyerinde 01.12.1990 tarihinde işe başlayıp 10.02.2011 tarihinde emeklilik olduğunu, emeklilikten sonra da çalışmasının kesintisiz olarak halen devam ettiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise davacının emekli olmasından sonra kıdem tazminatının ödendiğini ve emeklilikten sonraki dönemde kısmi süreli olarak çalıştığını savunmuştur. İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının emeklilik sonrası dönemde kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde üç saat çalışma esasına göre çalıştığı kabul edilerek bu döneme ilişkin hafta tatili ücret alacağı talebinde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiş ise de, yukarıda da ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hafta tatili, yedi günlük zaman dilimi içindeki yirmidört saatlik dinlenme hakkını ifade etmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının pazar günleri temizlik

yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağına ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın emeklilik sonrası dönem için de kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir. Hükümün bu nedenle bozulması gerekmektedir.”

İçtihat değişikliğinde görüldüğü üzere; işçinin çalışma süresine göre hafta tatiline hak kazanma prensibi daha esnek ve hakkaniyete uygun bir biçimde yorumlanmaktadır. Bu durum işverenin de çalışma sürelerini objektif olarak düzenlemesi yükümlülüğünü beraberinde getirmektedir.

Sonuç olarak kısmi süreli çalışanların hafta tatili hakkından yararlanmasına ilişkin Yargıtay'ın görüşü hukukun gelişimi ve işçi haklarının geniş yorumlanması açısından önem arz etmektedir. Uygulayıcıların, bu değişikliği dikkate alarak iş sözleşmelerini düzenlemeleri ve çalışma sürelerini buna göre planlamaları gerekmektedir.

1. 4857 sayılı İş Kanunu
2. Yarg.9.H.D. (2020, 23 Aralık). E.2020/3437, K.2020/19928, sayılı karar

İŞVERENİN KAMERA İLE GÖZETİM YETKİSİNİN SINILARI NELERDİR?

İş sözleşmesinin üç unsuru bulunmakta olup bunlar; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır. İş sözleşmesinin asli unsurlarından olan bağımlılık unsuru aynı zamanda işverenin yönetim hakkının kaynağını oluşturmaktadır. İşveren, yönetim hakkı kapsamında, işin yürütümünü ve işyerinin düzeni ve güvenliğine ilişkin tek taraflı kurallar koyabilmekte ve düzenlemeler getirebilmektedir. İşverenin yönetim hakkının sınırını ise Anayasa, kanunlar, yönetmelik ve ilgili düzenlemeler, iş sözleşmesi ve çalışma koşulları oluşturmaktadır. İşverenler, yönetim hakkı kapsamında işyerinin güvenliğini ve denetimini sağlamak amacıyla işçileri ve işyerini kamera ile gözetleme yoluna başvurabilmektedir. İşverenlerin kamera ile gözetim yetkisini kullanması sebebiyle işçilerin kişilik hakkı ihlallerinin oluşup oluşmayacağı konusu gündeme gelmektedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 3/1(d) bendi uyarınca kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade eder. 95/46/EC sayılı AB Veri Kişisel Verileri Koruma Direktifi ile KVKK'nın gerekçe bölümünde bireyin resmi, görüntüsü ve sesinin kişisel veri olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu nedenle bir kişinin sesini ve görüntüsünü gösteren, aktaran veya kaydeden bir kamera faaliyeti kişisel verilerin işlenmesi olarak nitelendirilecektir. 3.maddenin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca "kişisel verilerin işlenmesi"; kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi,

açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade etmektedir. Bu anlamda işçilerin kameralarla izlenmesi, ses ve görüntülerinin kaydedilmesi, kişisel verilerin işlenmesi anlamına gelmekte olup KVKK kapsamında değerlendirilmektedir.

KVK Kanunu'nun 5. maddesinde kişisel verilerin işleme şartlarına yer verilmiş olup; kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği, belirtilen şartlardan (-Kanunlarda açıkça öngörülmesi, -Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, -Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması, -Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması, -İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması, -Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması, -İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması) birinin varlığı halinde ise, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesinin mümkün olduğu hükme bağlanmıştır. Bu nedenle Kanunda sayılan hallerin varlığının söz konusu olduğu durumlarda işveren, açık rızaya gerek duymadan güvenlik kamerası kullanma işveren, söz konusu faaliyet hakkında işçileri aydınlatma yükümlülüğü altındadır. Bu nedenle işveren öncelikle aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Bu

bakımdan bilgilendirmeye dayanmayan bir kamera kullanımı hukuka aykırı olacağından işveren, kamera uygulamasına başlamadan önce çalışanlarını aydınlatma yükümlülüğünü mutlaka yerine getirmelidir.

Kanunun "Genel ilkeler" başlıklı 4. maddesinde, kişisel verilerin ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebileceği ve kişisel verilerin işlenmesinde; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme şeklinde sayılan ilkelere uyulmasının zorunlu olduğunu düzenleme altına alınmıştır. Bu kapsamda işverenin kamera kullanımı amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı, izleme faaliyeti ile elde edilen kişisel veriler işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmelilerdir. İşveren çalışanlarını, izleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulama şekli, kameraların yerleştirildiği alanlar hakkında bilgilendirmelidir. Diğer yandan işverenin işyerinde güvenlik kamerası kullanması hususunda meşru bir menfaatin bulunması gerekir. İşverenin meşru menfaati, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, işyerinin korunması veya üretim sürecinin kontrol edilmesi gibi nedenler olabilir. İşverenin ulaşmak istediği amacı gerçekleştirmesi için farklı yöntemler bulunuyorsa, o yöntemler de ayrıca değerlendirilmelidir. Kamera kullanımı işçilerin üzerinde yoğunlaşarak performanslarını ölçme veya tüm davranışlarını izleme amacı taşıyan kamera kullanımları özel hayata müdahaleyi ağırlaştırmaktadır. Dolayısıyla bu gibi durumlarda işverenin menfaatinin ön planda tutulması söz konusu olmayacaktır. İşçilerin performanslarını denetleyen ve onları iş

süresi boyunca gözetlemeyi hedefleyen kamera kullanımlarının hukuka aykırı olacaktır. Bu bakımdan işçinin özel yaşamının gizliliği açısından dinlenme alanları, tuvaletler ve giyim odaları gibi yerlerde kamera bulunmamalıdır. İşyerine konulan kamera sayısı, kameraların yerleştirildiği alanlar, kameraların görüş açısı ve mesafesi ve çekilen görüntülerin saklanma süresi işverenin meşru menfaatine uyumlu olmalıdır.

Ses kayıt özelliği bulunan güvenlik kamerası kullanıma ilişkin olarak da Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 12/03/2020 tarihli ve 2020/212 sayılı kararı da aşağıdaki gibidir:

"Bu açıklamalar çerçevesinde, sesli kamera kaydının hukuka uygun bir kişisel veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilebilmesi için Anayasada belirtilen temel hak ve özgürlüklerin sınırlanmasında gözetilmesi gereken ilkelere uygun olması gerekmektedir. Bu kapsamda söz konusu kayıt ile beklenen faydanın ses kaydı olmaksızın görüntü kaydı ile elde edilebileceği hallerde ses kaydının da yapılması, gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyeti ile ulaşılmak istenen amaç arasındaki dengenin bozulmasına yol açacağından ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bu anlamda, gözetim sistemlerinde görüntü kaydı ile birlikte ses kayıt sisteminin de kullanılmasının sadece görüntü kaydına göre çok daha müdahaleci olacağı açıktır. Diğer taraftan, kameralar vasıtasıyla görüntü ile birlikte ses kaydı yapılması, bireylerde her açıdan gözetim altında tutuldukları endişesi yaratabilecek olup, kişilerin kamusal alanda bile özel bir kısım diyaloglarının ya da yaşantı kesitlerinin bulunabileceği de dikkate alındığında bu yönde bir uygulamanın hakkın özüne zarar vereceği değerlendirilmektedir. Ayrıca

belirtmek gerekir ki, güvenlik amacıyla kamu kurumunun halk girişine takılması yönünde ihtiyaç bulunduğu belirtilerek ses kaydı yapan kameraların kullanılması, benzer nitelikteki her türlü ortam açısından da gerekli olduğu yönünde genel bir değerlendirmeye neden olabileceğinden, kişisel verilerin korunması hakkına yönelik oldukça geniş nitelikte bir istisna oluşması sonucunu doğurabilecektir ki, bu hususun da hakkın özüne zarar vereceği değerlendirilmiştir.”

Görüldüğü üzere Kurul kararında; söz konusu kayıt ile beklenen faydanın ses kaydı olmaksızın görüntü kaydı ile elde edilebileceği hallerde ses kaydının da yapılmasını, gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyeti ile ulaşılmak istenen amaç arasındaki dengenin bozulmasına yol açacağından ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edeceğini, bu anlamda, gözetim sistemlerinde görüntü kaydı ile birlikte ses kayıt sisteminin de kullanılmasının sadece görüntü kaydına göre çok daha müdahaleci olacağını, diğer taraftan, kameralar vasıtasıyla görüntü ile birlikte ses kaydı yapılmasının, bireylerde her açıdan gözetim altında tutuldukları endişesi yaratabileceğini, kişilerin kamusal alanda bile özel bir kısım diyaloglarının ya da yaşantı kesitlerinin bulunabileceği de dikkate alındığında bu yönde bir uygulamanın hakkın özüne zarar vereceğini belirtmiştir.

Sonuç olarak; işverenin kamera ile izleme faaliyeti, 6698 sayılı KVKK kapsamında kişisel veri işleme niteliğinde olup ancak belirli şartlar dahilinde hukuka uygun kabul edilebilecektir. Bu kapsamda işverenin meşru bir amacı bulunmalı, izleme faaliyeti amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı, özellikle ses kaydı gibi ağır müdahalelerden kaçınılmalıdır. Ayrıca işveren, kamera izleme

faaliyetinden önce çalışanlarını aydınlatma yükümlülüğü kapsamında açık ve anlaşılır şekilde bilgilendirmekle yükümlüdür. Aydınlatma yapılmaksızın gerçekleştirilen kamera kullanımı, KVKK'ya aykırılık teşkil edecek ve hukuka uygun bir veri işleme sayılmayacaktır.

Av. Fazilet Karabacaklar

BORDROLARIN DİJİTAL ORTAMDA PERSONELE TESLİM EDİLMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI NEDİR?

Günümüzde hızla ilerleyen teknolojik ve dijital dönüşümden her alanda olduğu insan kaynakları uygulamaları da etkilenmiş, pekçok belgenin çalışanlara elektronik ortamda iletilmesi yaygınlaşmıştır. Ancak uygulamanın hukuki sonuçlarının muhakkak ki dikkate alınması gerekmektedir.

Buradaki durumu iki açıdan ele almak gerektir: Teslim yükümlülüğü ve İspat şartı

Şöyle ki;

1-) İş Kanunu m. 37'ye göre işveren, işçiye yaptığı ödemenin detaylarını içeren imzalı veya işyerine özgü işareti taşıyan bir ücret pusulası vermekle yükümlüdür.

Buna göre ilk olarak işverenin bordroyu çalışana teslim yükümlülüğü bulunmaktadır. Konu hakkında yasal bir düzenleme olmamakla birlikte ağırlıklı görüş dijital ortamda yapılan teslimin, İş Kanunu md. 37 kapsamında yükümlülüğün yerine getirildiği anlamı taşıyacağı yönündedir. Fakat burada teslim işçinin KEP adresine yapılmıyor ise, teslim gerçekleştirilen dijital ortamın hukukken iyi değerlendirilmesi, özellikle KVKK yükümlülüklerinin de göz ardı edilmemesi gereğini hatırlatmak gerekir.

2-) İmzalı bordro işveren açısından aynı zamanda olası uyuşmazlıklarda ispat aracıdır. Şöyle ki; *Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında;* bu konuda tanık beyanlarının gözetilmesi gerektiği, işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılması ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁵⁸ Buna göre bordrolarda görünen ücretin gerçeği yansıtmadığına ilişkin uyuşmazlık halinde Yargıtayca sadece bordronun imzalı olmasına itibar ile sonuca ulaşılmadığı, yukarıda belirttiğimiz unsurların da verilecek karara etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca; Yargıtay kararlarında, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerektiği; işçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığı ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde ise tahakkuku aşan fazla çalışmaların her türlü delille ispatlanabileceği, tahakkuku aşan fazla çalışma hesaplandığında bordrolarda yer alan fazla çalışma ödeme tutarları mahsup edilmesi gerektiği belirtilmektedir.⁵⁹

Bu noktada bordronun imzalatılması kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve idari denetimlerdeki uygunluğu sağlama ötesinde aynı zamanda bir ispat şartı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Yargıtayın içtihatları ile imzasız bordrolardaki tahakkukların karşılığı bankadan ödense dahi aşan iddiaların her türlü delil ile ispatlanabileceğine ilişkin

kabulü karşısında, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve olası uyuşmazlıklarda ispat gücünün sağlanması açısından bordronun imzalatılması gerekliliğinin altını bir kez daha çizmek gerekmektedir. Aksi yönlü bir yasal düzenleme henüz bulunmadığı gibi, son içtihatlar da bunu destekler niteliktedir:

"Davalı vekili, dosyaya sunulan imzasız ücret bordrolarının KEP sistemi üzerinden davacıya tebliğ edildiğini ve bu sebeple bordroların aksinin tanık delili ile ispat edilemeyeceğini ileri sürmekte ise de, davacı tarafın imzasının bulunmadığı bordroların davacıya tebliğ edilmesinin tek başına bordro içeriklerinin davacı yanca kabulü anlamına gelmeyeceği anlaşılmakla, davalının aksi yöndeki istinaf itirazının yersiz olduğu değerlendirilmiştir." **Diyarbakır BAM 8. HD 2023/1011 E. 2023/783 K. 25.05.2023**

Son tahlilde; mevcut yasal düzenleme ve içtihatlar dikkate alındığında bordroların imzalatılmasına eşdeğer bir alternatifin halen bulunmadığını, ispat gücüne dair son Yargıtay kararları da dikkate alındığından bordroların imzalı olmasının halen gerekli ve önemli olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Mevcut yasal durum yukarıda açıkladığımız şekilde olmakla birlikte, açıklamalarımızda belirttiğimiz hususlara rağmen bordroların dijital yoldan teslimi ve onayına yönelik bir yönetim kararı mevcut ise; bu noktada olası uyuşmazlıklarda ispat sağlayabilmek açısından; çalışanlara bordronun dijital teslimi ve incelemeleri sonrasında itiraz yollarının gösterilmesine, buna yönelik eğitim verilmesine ve sistemde olası değişiklikler de dikkate alınarak eğitimlerin

⁵⁸ Yargıtay 9. H.D., 2021/1508E., 2021/5313 K., 2.3.2021 tarihli kararı
⁵⁹ Yargıtay 9. H.D. 2019/114E., 2021/2227K., 26.1.2021 tarihli karar

belli aralıklarla yenilenmesine ve kayıt altına alınmasına; bordronun teslimine yönelik şirket uygulamasına dair politikanın yazılı hale getirilmesine, çalışanlara bordroya itiraz yolları ve usulüne ilişkin yazılı da imza karşılığı bildirim yapılarak itiraz yolunun çalışanın kolayca erişebileceği şekilde açık tutulmasına dikkat edilmesi tavsiye olunabilir. Bir kez daha önemle altını çizmek gerekir bunlar ispata yönelik yasal tedbirler olarak ortaya konulabilir ise de; mevcut içtihatlar ve yasal durum yukarıda ayrıntılı açıkladığı şekildedir.

İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ÜCRETİN DÖVİZ CİNSİNDEN BELİRLENMESİ: HUKUKİ ÇERÇEVE VE GÜNCEL GELİŞMELER İŞİĞİNDA DEĞERLENDİRME

I. Giriş:

İş sözleşmeleri kapsamında ücretin hangi para birimiyle kararlaştırılabileceği hem işveren hem de işçi bakımından doğrudan hukuki sonuçlar doğuran bir meseledir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin ikinci fıkrasında, ücretin, primin, ikramiyenin ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak Türk lirası ile ödeneceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, yabancı para üzerinden kararlaştırılmış bir ücretin ödeme günündeki rayiç kur üzerinden Türk lirası olarak ödenebilmesi mümkündür.⁶⁰

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 99. maddesi de benzer şekilde, konusu para olan borçların ülke parasıyla ödeneceğini düzenlemekte; ancak aynen veya bu anlama gelen ifade yoksa, ücretin ödeme günündeki rayiç üzerinden Türk parasıyla ödeneceğini öngörmüştür.⁶¹ Bu hükümler

ışığında, iş sözleşmelerinde ücretin döviz cinsinden belirlenmesi esasen hukuken mümkündür. Ancak bu serbesti, 2018 yılında getirilen düzenlemelerle önemli ölçüde sınırlandırılmıştır.

II. 32 Sayılı Karar ve 2018 Tarihli Sınırlama

13 Eylül 2018 tarihli ve 30534 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile, Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar'a eklemeler yapılmıştır.⁶² Yapılan değişiklikle birlikte, Türkiye'de yerleşik kişilerin kendi aralarında akdedecekleri iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde döviz veya dövize endeksli ödeme yükümlülüğü kararlaştırılması yasaklanmıştır.

32 sayılı Kararın "Döviz" başlıklı 4 üncü maddesine eklenen g bendi; "*Türkiye'de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarındaki menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dâhil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılmaz.*"

Bu yasağın kapsamı yalnızca yeni akdedilecek sözleşmeleri değil, daha önce yürürlüğe girmiş olan mevcut sözleşmeleri de içine almış; ilgili sözleşmelerin otuz gün içinde Türk lirası cinsinden yeniden düzenlenmesi öngörülmüştür. Yetkili merci olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı belirlenmiş ve istisna durumları belirleme yetkisi bu kuruma verilmiştir.

32 sayılı Karara eklenen Geçici Madde 8 inci maddesi, "*Bu Kararın 4 üncü maddesinin (g) bendinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde, söz konusu bentte belirtilen ve daha önce akdedilmiş yürürlükteki sözleşmelerdeki döviz cinsinden kararlaştırılmış bulunan bedeller, Bakanlıkça belirlenen haller dışında; Türk parası olarak taraflarca yeniden belirlenir.*"

Kararda herhangi bir istisna öngörülmeden, iş sözleşmesinden doğan tüm ödeme yükümlülüklerinin yabancı para veya yabancı paraya endeksli olarak kararlaştırılması yasaklanmıştır. Bu nedenle, yasağın geçerli olduğu iş sözleşmelerinde yalnızca temel ücret değil, ücretin eki niteliğinde olan tüm ödemeler de dövizle belirlenemez.

Bu kapsamda, işçiye ödenecek olan temel ücretin yanı sıra fazla mesai ücretleri, yıllık izin alacakları, prim ve ikramiye ödemeleri, avanslar, aile, çocuk veya eğitim yardımları ile yakacak, ulaşım ve yemek giderlerine ilişkin ödemelerin tamamı bu yasak dahilindedir. Aynı şekilde, iş sözleşmesine dayanan cezai şartlar, ölüm halinde ödenecek tazminatlar, rekabet yasağına karşılık öngörülen edimler ve ikale sözleşmeleri kapsamında kararlaştırılan bedeller de dövizle belirlenemez.

Ancak bu kuralın istisnası olarak, işverenin görevi gereği yurtdışına gönderdiği işçisine yapacağı döviz cinsinden avans ödemeleri mümkündür. Zira bu tür ödemeler, işçiye sağlanan ücret veya sosyal yardım olarak değil, işçinin yurtdışında yapması gereken zorunlu harcamaları karşılamaya yönelik gider karşılığı olarak değerlendirilir. Dolayısıyla, seyahat kapsamında ortaya çıkacak yemek, ulaşım, şehir vergisi gibi

dövizle yapılması zorunlu harcamaların döviz cinsinden karşılanması yasal engel teşkil etmez.

Ayrıca, düzenleme yalnızca işverenin ödeme yükümlülükleriyle sınırlı olmayıp, işçinin sözleşmeden kaynaklı ödeme borçlarını da kapsamaktadır. Örneğin, işçinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın süresinden önce sona erdirmesi durumunda sözleşmede öngörülmüş olan cezai şart, yabancı para ile belirlenemez. Aynı şekilde, rekabet yasağının ihlali nedeniyle kararlaştırılmış ceza ya da işçinin belirli koşullarda ödemekle yükümlü olduğu eğitim giderleri de bu yasağın kapsamına girer.

Gerek iş sözleşmesi gerek Karar kapsamındaki diğer sözleşmeler açısından Karar ile yasaklanan husus, sözleşme bedeli ve sözleşmeden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerini döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırmaktır.⁶³ Ancak iş sözleşmesinin taraflarından birinin Türkiye'de yerleşik olmaması durumunda sözleşme bedeli yabancı para üzerinden kararlaştırılabilecektir. Türkiye'de yerleşik olmayanlar için konuyla ilgili bir yasak bulunmamaktadır.

III. Dövizle Ücret Belirlenebilecek Haller

2018-32/52 sayılı Tebliğ⁶⁴ kapsamında, aşağıda belirtilen istisnai durumlarda iş sözleşmelerinde döviz cinsinden ya da dövize endeksli ücret belirlenmesine izin verilmektedir:

1. Türkiye'de yerleşik kişiler tarafından yurt dışında ifa edilmek üzere yapılan iş sözleşmeleri,
2. Gemi adamlarının taraf olduğu iş sözleşmeleri,

60 4857 sayılı İş Kanunu m. 32/2.

61 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 99.

62 3.09.2018 tarihli ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı; 32 Sayılı Karar m. 4/g.

63 Özkaraca, Ercüment, "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı", MÜHF-HAD, C.25, S.1, s. 195-199.

64 Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2018-32/52 sayılı Tebliğ, Resmî Gazete Tarihi: 16.11.2018.

3. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan Türkiye’de yerleşik kişilerin taraf olduğu iş sözleşmeleri,
4. Kamu kurum ve kuruluşlarının veya Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı’na ait şirketlerin taraf olduğu iş sözleşmeleri,
5. Dışarıda yerleşik kişilerin Türkiye’de bulunan şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu doğrudan veya dolaylı olarak %50 ve üzerinde pay sahipliklerinin veya ortak kontrol ve/veya kontrolüne sahip bulunduğu şirketlerin işveren olarak taraf olduğu iş sözleşmeleri,
6. Serbest bölgedeki faaliyetleri kapsamında serbest bölgelerdeki şirketlerin işveren olarak taraf olduğu iş sözleşmeleri.

Bu sınırlı sayıdaki istisnalar dışında kalan tüm iş sözleşmelerinde ücretin yalnızca Türk lirası üzerinden belirlenmesi ve ödenmesi gerekmektedir.

IV. 2025 YILI DEĞİŞİKLİĞİ: MENKUL SATIŞ SÖZLEŞMELERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİ BAKIMINDAN DURUM

06 Mart 2025 tarihli ve 32833 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2025-32/72 sayılı Tebliğ⁶⁵ ile Türkiye’de yerleşik kişiler arasında yapılan taşıt satış sözleşmeleri hariç olmak üzere menkul satış sözleşmelerinde, sözleşme bedelinin ve bu sözleşmelerden doğan ödeme yükümlülüklerinin döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak belirlenmesi mümkün hale getirilmiştir.

Ancak, söz konusu değişiklik yalnızca menkul satış sözleşmeleri ile sınırlıdır. Tebliğde iş sözleşmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamış, mevcut yasak ve istisna hükümleri aynen muhafaza edilmiştir. Dolayısıyla, iş sözleşmeleri bakımından

⁶⁵ Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2025-32/72 sayılı Tebliğ, Resmî Gazete Tarihi: 06.03.2025.

2018 yılında yürürlüğe giren döviz yasağı geçerliliğini sürdürmektedir.

Ancak düzenlemenin yürürlüğe girmesinden bu yana uygulamada bazı önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Özellikle ihracata dayalı çalışan ya da yabancı ortaklı şirketlerde görev yapan işverenler, iş gücünü dövizle ücret talep eden nitelikli çalışanlar arasında korumakta zorlanmaktadır. Yabancı dil bilen ve uluslararası piyasada iş yapabilen çalışanlar, gelirlerinin dövizle uyumlu olmasını istemekte, ancak mevzuat bu beklentinin karşılanmasına engel teşkil etmektedir.

Ayrıca, şirketlerin ortaklık yapısında yabancı ortaklar yer alsada dahi, %50’nin altında paya sahip olmaları nedeniyle dövizle ödeme yapmaları mümkün olmamakta, bu durum da işveren tarafında beklentiyle hukuki sınır arasındaki farkın yönetilmesini güçleştirmektedir. Benzer şekilde, yabancı para cinsinden gelir elde edilen projelerde, dövizle ödeme yapılmayan yerli çalışanlar ile proje bütçesinin uyumsuzluğu bordro yönetimini zorlaştırmakta, bazen bordro dışı yöntemlerin tercih edilmesi riskine de neden olabilmektedir.

Uygulamada karşılaşılan bu tür sorunlar, mevzuatın daha esnek ve sektörel ihtiyaçlara göre uyarlanabilir hale getirilmesini gündeme getirmekte; özellikle ihracatçı ve teknoloji odaklı sektörlerde faaliyet gösteren işverenler tarafından istisna rejiminin genişletilmesi talep edilmektedir.

V. SONUÇ

İş sözleşmelerinde ücretin döviz cinsinden kararlaştırılması, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

uyarınca prensip olarak mümkün olsa da, 13 Eylül 2018 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemelerle bu serbesti önemli ölçüde sınırlandırılmıştır. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 2018-32/52 sayılı Tebliğ ile yalnızca belirli ve açık şekilde sayılan istisna hallerinde dövizle ücret belirlenmesine izin verilmiş, bu istisnalar dışında kalan tüm iş sözleşmelerinde ücretin Türk Lirası üzerinden kararlaştırılması zorunlu hale getirilmiştir.

06 Mart 2025 tarihinde yürürlüğe giren 2025-32/72 sayılı Tebliğ ise, menkul satış sözleşmelerine ilişkin dövizle ödeme yasağında kısmi bir esneklik getirmiştir. Ancak bu değişiklik, yalnızca ticari mahiyetteki menkul satış sözleşmelerine yönelik olup iş ve hizmet sözleşmeleri açısından herhangi bir genişletici düzenleme içermemektedir. Bu nedenle, uygulamada işverenlerin döviz cinsinden ücret ödemesi yapabildiği, yalnızca Tebliğ’de açıkça belirtilen sınırlı istisna halleri ile sınırlı kalmaya devam etmektedir.

ARA DİNLENME SÜRELERİ BÖLÜNEBİLİR Mİ?

- 4857 sayılı İş Kanunu’nun 68. Maddesi uyarınca, günlük çalışma süresi içinde işçilere;
- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
 - 4 saatten fazla ve 7.5 saate kadar olan işlerde 30 dakika,
 - 7.5 saatten fazla süreli işlerde ise 1 saat

ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Ayrıca, her ne kadar kanunda günde 11 saatin üzerinde çalışma yasaklanmış olsa da uygulamada işçilerin 11 saatten fazla çalıştığı durumlarda karşılaşılmaktadır. Bu durumda, yerleşmiş içtihatlarla göre 11 saat ve üzerindeki çalışmalar için en az 1,5 saat ara dinlenme verilmesi gerekmektedir.⁶⁶ Kanunda ve emsal kararlarda belirtilen bu süreler asgari sürelerdir, sözleşme ile aksi kararlaştırılarak azaltılamaz. Ancak iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması ile ara dinlenme sürelerinin artırılması ve daha uzun süreler belirlenmesi mümkündür.

Ara dinlenmelerin kullanılması zorunlu olmakla birlikte, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir.⁶⁷ İşverenlerin yönetim hakkı kapsamında çalışma sürelerini planlarken sıklıkla karşılaştığı sorulardan biri, ara dinlenme sürelerinin bölünüp bölünemeyeceğidir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 68. Maddesinde; yukarıda belirtilen şekilde ara dinlenme süreli belirlendikten sonra maddenin devamında bu sürelerin “en az” olduğunu ve “kesintisiz” kullanılması gerektiğini açıkça belirtmektedir. Yine aynı maddede, bu sürelerin iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği göz önünde bulundurularak sözleşmelerle “aralıklı” kullanılabileceği de ifade edilmiştir.

Dolayısıyla; ara dinlenme sürelerinin mevzuatta yer alan şartlar dahilinde işveren

⁶⁶ Yargıtay 9. HD E. 2016/6689, K. 2019/16588 “İş Kanunu’nun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarda ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.”

⁶⁷ Yargıtay 9 HD E. 2008/1139 K. 2019/29544 T. 28.10.2009 “Ara dinlenmesinin kullanılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür.”

tarafından bölünebileceğini söylemek mümkündür. Ancak her konuda olduğu gibi bu konuda da işverenin yönetim hakkının sınırsız olmadığı, her şeyden önce yönetim hakkını kullanırken işverenin dürüstlük kuralına uyması gerektiği unutulmamalıdır. Kaldı ki, işçilerin ara dinlenme hakkı iş sağlığı ve güvenliği açısından da kritik öneme sahiptir. Bu kapsamda işverenlerce ara dinlenme süreleri belirlenirken, yasa koyucunun amacı ile iş sağlığı ve güvenliği gözetilerek planlama yapılmalı, işçinin dinlenmesi amacıyla hizmet edecek ve serbest zaman hakkını zedelemeyecek şekilde süreler belirlenmelidir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2008/31993 K. 2010/22653 ve 9.7.2010 tarihli kararında belirtildiği gibi ara dinlenme süresinin işe geç başlama veya işi erken bırakma şeklinde uygulanması doğru değildir. Gerçekten de amaca uygun bir ara dinlenmeden bahsedilebilmesi için kanunun 68. Maddesinde belirtildiği gibi "günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında" verilmesi, bu sayede işçiye işe belirli bir süre ara vererek dinlenme imkanı sağlanması gerekmektedir.

Ara dinlenmeler günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, işçiye işe belirli süre ara vererek dinlenme imkanı sağlama amacıyla uygun olarak belirlenmelidir.

Ara dinlenmelerin amacına uygun şekilde kullandırılmasının, iş sağlığı ve güvenliği açısından da kritik bir öneme sahip olduğu unutulmamalıdır.

Ayrıca, bilindiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetimlerinde ara dinlenme sürelerinin kesintisiz ve fiilen kullandırılıp kullandırılmadığı denetlenen başlıca konular arasındadır. Yapılan denetimler neticesinde yasanın amacına uymayacak şekilde ara dinlenmelerin bölündüğü ve işçinin fiilen dinlenmesine izin verilmediği tespit edildiğinde uygulamanın mevzuata aykırı olduğu yönünde rapor düzenlendiği ve idari para cezası uygulandığı bilinmektedir.

Sonuç olarak, ara dinlenme süreleri işçi sağlığı ve güvenliği açısından son derece önemli bir role sahiptir ve işverenler tarafından titizlikle planlanmalıdır. İşçilerin dinlenme hakkını etkin bir şekilde kullanabilmeleri için mevzuata uygun düzenlemeler yapılması, yönetim hakkının dürüstlük ilkesine ve yasanın amacına uygun şekilde kullanılması büyük bir önem taşımaktadır. Bu konuda işverenlerin hassasiyet göstermesi yalnızca yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini değil, aynı zamanda iş barışının sağlanmasını da destekleyecektir. Ara dinlenme sürelerinin doğru uygulanması, hem işçilerin verimliliğini artıracak hem de işyerlerinde daha sağlıklı çalışma ortamlarının oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Av. Dilek Koçer Aydın

İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞAN SIGORTALININ "ÇOCUK YA DA GENÇ" OLMASI

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca; 14 yaşını bitirmiş; ancak 15 yaşını tamamlamamış bireyler "çocuk işçi", 15 yaşını tamamlamış; ancak, 18 yaşını doldurmamış bireyler ise "genç işçi" olarak tanımlanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda; on beş (15) yaşını doldurmamış olan çocukların çalıştırılması genel itibarıyla yasaklanmıştır; ancak, on dört (14) yaşını doldurmuş olanların çalışabilmesi için birtakım sınırlamalar ile imkan tanınmıştır.

Madde 71 / 1 – On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

Öte yandan; çocuk ve genç işçilerin çalışma şartları Anayasa'da da açıkça ve özel olarak koruma altına alınmıştır. Bu madde, çocuk işçiliğine karşı temel anayasal dayanaklardan biridir:

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası md. 50: "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler, kadınlar ve bedeni veya ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

► Mevzuat uyarınca çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabileceği ve çalıştırılmayacağı işler aşağıda belirtilmektedir:

Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler

1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtım ve satım işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.

Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler

1. Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
4. Kasaplarda yardımcı işler,

5. Çay işlemesi işleri,
6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,
10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,
11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,
12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,
14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
17. Sandık, kutu, fiç ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),
19. El ilanı dağıtım işleri,
20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısıtma işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç),
21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),

22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,
23. Balıkthane işleri,
24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçlama, istifleme ve benzeri işler,
26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
27. Sandal, kayak ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamir işleri (boya ve vernik işleri hariç).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacakları İşler

1. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69'uncu maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler,
2. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler,
3. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasının yasaklandığı işler,
4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği kapsamındaki işler,
5. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işler,
6. Alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış işleri,
7. Parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işler,
8. Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işler,
9. Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma

- gerektiren işler ile sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işler,
10. Radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalınması ihtimali olan işler,
11. Müteharrik makineler kullanılarak yapılan işler,
12. Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler,
13. Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işler,
14. Para taşıma ve tahsilat işleri,
15. İş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye olanak sağlamayan işler (eğitim amaçlı işler hariç),
16. Meslek eğitim programı gereği staj nedeni ile yapılan çalışmalar hariç, güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakımı ve estetiği, epilasyon ve masaj işleri,
17. Açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler,
18. Toksik, Kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğmamış çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işler,
19. Eğitim, deney eksikliği güvenlik konusunda dikkat eksikliğine bağlı olarak gençlerin maruz kalabileceği kaçınılması veya fark edilmesi mümkün olmadığına inanılan iş kazası riski taşıyan işler.

► Yine mevzuatımızda; çocuk ve genç işçilerin çalışma gün ve saatleriyle ilgili birtakım özel düzenlemeler ve işveren yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre anılan Yönetmelik'in ilgili maddeleri şu şekildedir:

Hafta Tatili

Madde 8 —Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Madde 9 — Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

Madde 10 — Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.

İş Sözleşmesi ve Belge Yükümlülüğü

Madde 12 — İşveren;

- a) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
- b) Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.
- c) Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.

İşverenin Eğitim ve Diğer Yükümlülükleri

Madde 13 — İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir.

İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmeye için aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalıdır;

- a) İşyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi,

- b) Kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri,
- c) İş organizasyonları,
- d) Çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi.

Değerlendirmeye göre çocuk ve genç işçilerin fiziki veya zihinsel gelişmeleri ile güvenlikleri yönünden risk tespit edilirse, en kısa sürede gerekli tıbbi kontrollerin yapılması gerekmektedir.

► EYT'nin de oldukça gündemde olduğu bugünlerde; sigortalıların 18 yaş öncesindeki sigortalılık sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı önem arz etmektedir.

5510 Sayılı Kanun ile mülga 506 Sayılı Kanun uyarınca; 18 yaş altındaki bireylerin çalışma sürelerindeki prim günleri dikkate alınmakta iken "ilk sigortalılık başlangıç tarihi" olarak 18 yaş altındaki işe başlama tarihi dikkate alınmamaktadır. Bu gibi hallerde, ilk sigortalılık başlangıç tarihleri, sigortalının 18 yaşını doldurduğu tarih kabul edilmelidir.

SONUÇ

18 yaş aşta çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri ve çalıştırılmayacakları işler mevzuatta açıkça belirtilmiş olup her bir çalışan ve istihdam edilmek istenen görev özelinde ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir.

18 yaş altı bireylerin Türk Medeni Kanunu uyarınca sınırlı ehliyetsiz sayılması nedeniyle çocuk ve genç işçilerin iş sözleşmesinin kurulmasında kanuni temsilcilerinin rızası aranmaktadır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre;

- Herhangi bir iş yerinde hizmet akdi ile çalışan çocuk ve genç işçiler, yaşlarına bakılmaksızın 4/a (SSK) kapsamında sigortalı sayılır. Çalışanın 18 yaş altında olması halinde de işverenin işe giriş bildirgesi düzenleme ve prim ödeme yükümlülüğü mevcuttur.
- Sigortalılık, fiili çalışmanın başladığı anda başlamaktadır. 18 yaşından önceki sigortalılık günleri prim hesabında dikkate alınmakta ise de emeklilikte dikkate alınan ilk sigortalılık başlangıç tarihi bakımından bireyin 18 yaşını doldurduğu tarih dikkate alınmaktadır.⁶⁸

İŞE İADE DAVASINI KAZANAN İŞÇİ SENDİKA YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINIR MI?

Son dönemde en çok sorulan ve tartışma yaratan sorulardan biri "işe iade davasını kazanan işçinin sendika yetki tespitine ilişkin sayının belirlenmesinde dikkate alınıp alınmayacağı" sorusu.

Konu hakkında Yargıtayca verilen yakın tarihli karar içeriği şu şekildedir:

Yargıtay 9. HD., E. 2023/9535 K. 2023/7451 T. 18.5.2023 kararı; "...yerleşik Yargıtay uygulaması gereğince ... sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası açması, davanın kabul edilmesi, işçinin yasal süresinde işe başlamak için usulüne uygun şekilde işverene başvuru yapması ve buna karşın işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması durumunda, ... sözleşmesinin ilk fesih işleminin geçersizliğine karar verildiğinden aynı ... sözleşmesi kapsamında fesih tarihinin işçinin işe başlatılmadığı

tarih olarak kabul edildiğinin (Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.04.2021 tarihli ve 2021/4641 Esas, 2021/8533 Karar sayılı kararı), bu anlamda işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar olan dönemde yetki tespit başvurusu yapılması ve işçi sendikasının işe iade davası açan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması itirazını ileri sürmesi durumunda söz konusu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği..." hüküm altına alınmıştır.

Buna göre;

- İşe iade davası açılması, davanın kabul edilmesi, işçinin yasal süresinde işe başlamak için usulüne uygun şekilde işverene başvuru yapması ve işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda iş sözleşmesinin ilk feshine ilişkin işlemin geçersizliğine karar verildiğinden fesih tarihi işçinin işe başlatılmadığı tarih kabul edilir;
- Bunun neticesi olarak da geçersiz sayılan ilk fesih tarihi ile işçinin işe başlatılmadığı tarih arasındaki yetki başvurularında işçi sendikasının işe iade davası açan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması itirazını ileri sürmesi durumunda bunlar dikkate alınmalıdır.

Bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.05.2023 tarihli, E. 2023/9535, K. 2023/7451 sayılı kararı, işe iade davalarını kazanan işçilerin sendika yetki tespit süreçlerinde nasıl değerlendirileceğine ilişkin önemli bir içtihat oluşturmuş; iş sözleşmesi feshedilen ve işe iade davasını kazanan işçinin, ilgili sendikanın yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir.

Av. Tevhide Sadioğlu Özkan

ALT İŞVEREN PERSONELİNİN VE BİRLİKTE İSTİHDAM EDİLEN PERSONELİN 30 İŞÇİ KRİTERİNE ETKİSİ

İş güvencesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanuna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

İş güvencesi kapsamında 30 işçi kriteri aynı işverenin bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçi sayısını ifade etmektedir.

1- Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Yönünden

30 işçinin belirlenmesinde alt işveren işçileri eğer muvazaalı bir ilişki yoksa dikkate alınmayacaktır. Kanuna uygun asıl işveren alt işveren ilişkisi yasaya göre, 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 çalıştırılmasıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde iki işveren vardır.

Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. Maddesinde muvazaa asıl işveren alt işveren ilişkisi

- 1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren

68 Yargıtay 10. HD. 2020/11030 E., 2021/2505 K., 02.03.2021 tarihli kararı

tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, 4) 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 işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi, şeklinde tanımlanmıştır.

Aynı yönetmelik 12. Maddesinde ise muvazaanın incelenmesinde özellikle;

a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,

b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,

ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,

d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,

e) Alt işverene verilen işte asıl işverenin adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı,

hususları göz önünde bulundurulacağı düzenlemiştir.

Böylelikle, iki işveren tarafından muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğunun tespit edilmesi durumunda, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kabulü halinde alt işveren işçileri de asıl işveren işçisi sayılacağından 30 işçi sayısına dahil edilecektir.

2- Birlikte İstihdam Yönünden

İşçinin birden fazla işveren yanında "tek bir iş sözleşmesi" ile "tek bir iş görme borcu" altında istihdam edilmesi halinde, iş görme borcu tek bir iş ilişkisine dayanır ve işverenlerin müteselsil sorumluluğunu doğuran "birlikte istihdam" olgusu ortaya çıkar, birlikte istihdamdan söz etmek için işverenler arası organik bağın bulunması ve/veya tüzel kişilik kurma hakkının kötüye kullanılması gerekmez.⁶⁹ Uygulamada ise genel olarak grup şirketlerinde ortaya çıkan birlikte istihdam olgusunda özellikle aynı bina içinde farklı işverenlerin muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya, yemek hizmetlerinin aynı işçi tarafından yerine getirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.⁷⁰ Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.⁷¹ Yargıtayın uygulaması da bu yöndedir.

69 Gaye Baycık, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 13(2) | 2022 | 76 – 85, s.77
70 YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2009/35 Karar No. 2010/36880 Tarihi: 09.12.2010
71 YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. Karar No. Tarihi: 2013/5859 2013/14013 09.05.2013

ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜŞMESİ ÜCRETEN İNDİRİME NEDEN OLUR MU?

Ücret, işverenin işçiye karşı en temel borcu olup, emeğinin karşılığı ödemedir. Taraflar iş ilişkisinin iş sözleşmesinin türüne göre göre kısmi tam zamanlı olarak belirleyip aylık, günlük veya saatlik net veya brüt olarak asgari ücretin altında kalmayacak şekilde belirleyebilirler. İş ilişkisinde ücretin korunması ilkesi de gözetilerek işçi aleyhine ücretle ilgili yapılacak tüm değişiklikler esaslı değişiklik olup, işçinin yazılı onayının alınması ile yapılabilir. Zira çalışma şartlarının işçi aleyhine tek taraflı değiştirilmesi İş Kanununun 22. Maddesi uyarınca mümkün değildir.

Ücretin korunması ilkesinin en önemli sonuçları; işverenin işçiden olan alacağı ücret borcu ile işçinin yazılı onayını almadıkça takas edemeyeceği, işçinin aylık ücretinin nafaka hariç ¼'ünden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceğidir.

Yine ücretin korunmasının en önemli sonuçlarından biri de İş Kanununun 62. Maddesinde düzenlenmiştir. Açık kanuni düzenlemede aynen "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz." kuralı getirilmiştir. Buna göre, bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç 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. Bunun gibi bir başka örnekte: Süt iznini kullanması dolayısıyla işçinin çalışma süresinin düşmesi ücretten indirim sebeptir olmaz.

Başka bir ifadeyle, işveren yasal bir yükümlülüğünü yerine getirmesi nedeniyle ücretten kesinti veya indirim gitmesi mümkün değildir. Sonuç olarak yasal olarak çalışma sürelerinin düşmesi, işverence yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi veya kanuni bir hakkın kullanılması ücretin düşmesine sebep olmayacaktır. Ücretle ilgili aleyhe tüm değişiklikler için işçiden yazılı onayın alınması gerekecektir.

Aksi durumda işçi, ödenmeyen alacakları için yargı veya idari yollara başvurabilecek, iş sözleşmesini haklı nedenle kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde fesih imkanına da sahip olacaktır.

REKABET YASAĞINI SONA ERDİREN HALLER NELERDİR?

İş hukuku kapsamında düzenlenen rekabet yasağı sözleşmeleri, işverenin ticari sırları, müşteri bağlantıları ve üretim süreçlerine ilişkin stratejik bilgileri koruma amacını taşır. Bu sözleşmeler, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da hüküm ifade edebilmekte ve işverenin ekonomik çıkarlarını güvence altına almayı hedeflemektedir. Ne var ki bu tür sınırlamalar, işçinin mesleki yaşamını ve ekonomik geleceğini planlama hakkını kısıtlayabilir nitelikte olduğundan, belirli sınırlar çerçevesinde geçerlilik kazanır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ilâ 447. maddeleri, rekabet yasağının geçerli sayılabilmesi için gerekli şartları açıkça belirlemiştir. Bu çerçevede, söz konusu taahhüdün geçerli olabilmesi için:

- Yazılı olarak düzenlenmiş olması,
 - İşçinin işverene ait gizli bilgi ve müşteri çevresine ulaşabilecek bir pozisyonda bulunması,
 - Yasaklamanın makul bir süre (en fazla iki yıl), belirli bir coğrafi alan ve faaliyet konusu ile sınırlandırılması
- zorunludur. Bu şartların ihlali durumunda, rekabet yasağı tamamen ya da belirli bölümleri itibarıyla hükümsüz kabul edilebilir. Rekabet yasağının sona erdiği durumlar özel olarak TBK 447 'de düzenlenmiş olup aşağıdaki şekilde düzenlemeler incelenecektir.

a. İşverenin Haksız Feshi veya İşverene Yüklenebilen Bir Nedenle İşçi Tarafından Feshi

İşverenin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın veya işçi tarafından işverenin kusuru nedeniyle sona erdirilmesi durumunda, rekabet yasağı artık geçerliliğini yitirmektedir.

TBK m. 447/2 gereğince; iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep olmaksızın feshedilmesi ya da işçi tarafından işverenin kusurundan kaynaklı olarak sona erdirilmesi halinde rekabet yasağı sona erer. Bu düzenleme, işverenin güven ilişkisini ihlal eden davranışları nedeniyle işçiyi rekabet yasağı ile bağlı tutma hakkını kaybettiğini ifade eder.

Yargı kararlarında da, işverenin kusurlu feshi veya işçinin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirmesi durumlarında rekabet yasağının **bağlayıcılığını yitireceği** genel kabul görmektedir. Maddede anılan *"haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından fesih"*ten haklı-geçerli nedenle fesih anlamında öğretide farklı görüşler mevcut

olmakla birlikte işçiye yüklenebilecek bir kusurlu davranış olması durumunda rekabet yasağı sözleşmesinin devam edeceği öngörülmektedir.

b. Meşru Menfaatin Ortadan Kalkması

Rekabet yasağının temelini oluşturan İşverenin artık korunmaya değer bir menfaatinin bulunmadığı hâllerde, rekabet yasağının da uygulanabilirliği sona erer.

Örneğin:

- İşverenin ilgili sektörden çıkması,
 - Faaliyet alanını değiştirmesi veya kapatması,
 - Korunmak istenen bilgilerin güncelliğini kaybetmesi
- gibi hâller bu kapsamda değerlendirilir.

Rekabet yasağı sözleşmeleri, işçi ve işveren arasında kurulmuş olan güven ilişkisini iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da belirli ölçülerde sürdüren özel nitelikli taahhütlerdir. Ancak bu taahhütlerin geçerli ve bağlayıcı olabilmesi, belirli yasal şartlara ve hakkaniyete uygunluk denetimine bağlıdır.

Günümüz yargı kararları da, bu sözleşmeleri hem şekli geçerlilik şartları yönünden hem de içerdikleri sınırlamaların orantılılığı bakımından dikkatle denetlemektedir. İşverenin kusurlu davranışı, meşru menfaatin ortadan kalkması veya yasağın ölçüsüz düzenlenmesi gibi hâllerde, rekabet yasağı kendiliğinden veya yargı kararıyla geçersiz hâle gelmektedir.

1. Türk Borçlar Kanunu, m. 444-447

2. Kovancı, Nuray. "Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 31 (Temmuz 2017), s. 792- 798.

3. Büşra Uysal Tuna, " İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", *Yüksek Lisans Tezi*, 2019, s. 107-119

PERSONELİN YURTDIŞINDAN UZAKTAN ÇALIŞMA TALEBİ HUKUKA UYGUN MUDUR? PERSONELİN EMEKLİLİK SÜRECİNE ETKİ EDER Mİ?

T.C. SGK Başkanlığı Sigorta primleri Müdürlüğü'nün E-51592363-010.07.01-27387564 sayı ve 05.07.2021 tarihli Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi konulu Genel Yazısında; uzaktan çalışma yapan personelin SGK bildirimlerinin nasıl yapılacağı, uzaktan çalışmaya esas çalışma gün sayılarının nasıl hesaplanacağı izah edilmiş de söz konusu yazıda ve kurum uygulamasında; geçici süreyle yurt dışından gerçekleşen uzaktan çalışmanın nasıl bildirileceğine dair özel bir düzenleme yapılmamıştır. Kurum işleyişinde de bu konuda yerleşmiş bir yorum bulunmamaktadır.

İşin yürütümünde aksaklığa sebep olmayacaktır; işveren için de uygunsa personelin yazılı talebine istinaden; geçici süre ile uzaktan çalışmasının hukuk tekniği açısından bir engeli olmadığı görüşündeyiz. Personel ile yapılacak yazılı bir anlaşma ile uzaktan çalışma şartlarının belirlenmesi önemli ve yürürlükte bulunan uzaktan çalışma yönetmeliğine göre de gereklidir. Bu şekildeki çalışma işverenin geçici görevlendirmesi olarak da değerlendirilmeyecek, geçici görevlendirmeye ilişkin yasal prosedür işletilmeyecektir. Nitekim Kurum tarafından da uzaktan çalışmanın geçici görevlendirme ile aynı mahiyette kabul edilmediği şu şekilde ifade edilmektedir: Bir faaliyetin geçici görev kapsamında değerlendirilebilmesi için bir sigortalının belirli bir işi yerine getirmek üzere işvereni tarafından sözleşmeli ülkedeki bir işyerine

gönderilmesi ve geçici görevlendirmeye ilişkin olarak sözleşmeli ülkedeki işyeri ile Türkiye'deki işvereni arasındaki ilişkiyi kanıtlayıcı bir belge (iş sözleşmesi, ihale sözleşmesi gibi.) sunulması gerekmektedir. Bu doğrultuda yukarıda belirtilen şartları taşımayan sözleşmeli bir ülkede gerçekleştirilen uzaktan çalışma geçici görev kapsamında değerlendirilmemektedir.⁷²

Bu halde; personelin talebine istinaden uzaktan çalıştığı süre içinde, SGK primi, vergi ve ücretlendirmeleriyle ilgili olarak TR'de çalışmaya devam ediyor gibi işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmeye devam etmesi gerekir. Personelin bu şekilde uzaktan çalışmasının kısa vadede bir sorun teşkil etmeyeceği düşünülse de emekliliğe hak kazanma durumunda; TR'de bulunmadığı süredeki ödenen sigorta primleri yönünden, sahte sigortalılık olup/olmadığının araştırılması muhtemeldir.

Nitekim , uygulamada da kurum memurlarınca; emeklilik başvurusunun incelenmesi durumunda TR'de bulunulmayan süredeki hizmet bildirimleri yönünden yapılan işin; gerçekten uzaktan hizmet verilmesinin mümkün olup/olmadığı, işverenin yaptığı işin /faaliyetin ne olduğu; çalışanın iş ilişkisi kapsamında verdiği hizmetin mahiyeti, Çalışanın TR'ye giriş çıkış periyotları gibi hususların özel olarak denetlenebildiği; ancak bu incelemenin gerekliliğinin ya da kapsamının ilgili müdürlüğün /memurun insiyatifi ve değerlendirmesi ile şekil alabildiği bilinmekte ancak buna dair yasal düzenlemelerin/ mevzuatın ve kurum içi genelge ve yazıların henüz kapsamlı ve istikrarlı bir uygulama haline gelmediği söylenmelidir.

72 <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/194c7041-1d05-48a1-bba8-6a46d785b880/Gecici-Gorevlendirme-2024-12-24-02-47-24>

PARAMETRELER

*2025 yılı Kıdem
Tazminatı
Tavanı Nedir?
İdari Para
Cezalarında
Yapılan
Güncellemeleri
Takip Ediyor
Musunuz?*

***İş Hukuku Deyince Rakamlardan Bahsetmemek Olmaz!
Örneğin Kıdem Tazminatı Hesaplamasında Tavan Ücret Sınırı Nedir?
İşveren, Hangi Yükümlülüğünü İhlal Ederse Ne Kadar İdari Para Cezasıyla
Karşılaşma Riski Altına Girer? Asgari Geçim İndirimi İçin Hangi Kriterler Önemli?
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Süresi Nedir? İş Kazası ve Meslek Hastalığını
Bildirmeyen İşverenlere Uygulanacak İdari Para Cezaları Nelerdir?
İşverenlerin Güncellemediği ya da Takip Etmeyi İhmal Ettiği Teşviklerden Nasıl
Yararlanılır?
Gerek 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekse 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Kapsamındaki İdari Para Cezaları 2025 Yılı İçin Nasıl Güncellendi?
Bu ve Benzeri Uygulamaların Bir Kısmını 2025 Yılı İçin Güncellenmiş
Parametreleriyle Sizler İçin Bir Araya Topladık.***

2025 YILI İÇİN BELİRLENEN KIDEM TAZMİNATI TAVANI

01.01.2025 - 30.06.2025 : 46.655,43 TL
01.07.2025 - 31.12.2025 : 53.919,00 TL

800.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL,
fazlası için %27

4.300.000 TL'nin 800.000 TL'si için 185.000 TL,
fazlası için %35

2025 YILI ASGARİ ÜCRET

Günlük/Brüt : 866,85 TL
Aylık/Brüt : 26.005,50 TL
Aylık/Net : 22.104,67 TL

4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için
1.410.000 TL, fazlası için %40

2025 YILI SGK PRİME ESAS KAZANÇ TABANI VE TAVANI

Taban : 26.005,50 TL
Tavan (Taban x 7,5) : 195.041,40 TL

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM SÜRESİ

İş Kazası veya Meslek Hastalığı meydana geldiğinde işveren tarafından durum öğrenilir öğrenilmez/derhal en yakın kolluk kuvvetine (polis, jandarma) bildirilmelidir. Kaza işverenin gözetimindeyken olmuşsa kazanın olduğu günü takip eden 3 iş günü içinde, kaza veya meslek hastalığının tespiti işveren tarafından sonradan öğrenilmişse işveren tarafından öğrenildiği tarihi takip eden 3 iş günü için Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmelidir. SGK'ya yapılması gereken bu bildirim doğrudan, iadeli taahhütlü posta kanalıyla veya SGK internet sitesi üzerinden yapılabilir.

2025 YILINDA UYGULANACAK GELİR VERGİSİ ORANLARI İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BİLDİRİM SÜRESİ

158.000 TL'ye kadar %15

330.000 TL'nin 158.000 TL'si için 23.700 TL,
fazlası için %20

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINI BİLDİRMEYEN İŞVERENLERE UYGULANACAK İDARI PARA CEZASI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na iş kazası ve meslek hastalığını bildirmeme fiiline idari para cezası uygulaması getirilmiştir. Ayrıca yine aynı Kanun ile bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü ile işyerinde meydana gelen ancak yaralanma ve 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 düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülükler aykırı davranan işverenlere idari para cezası uygulanacağı ayrıca düzenlenmiştir (İdari para cezalarını aşağıdaki tablodan inceleyebilirsiniz).

SAĞLIK HİZMET SUNUCULARININ İŞ KAZASINI BİLDİRME SÜRESİ

6331 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi ile Sağlık hizmeti sunucularına kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10(on) gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirme yükümlülüğü getirilmiş, söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına da idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir (2025 yılı için 35.416- TL)

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2025 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2025 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %43,93)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artılarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artılarak	AZ TEHLİKELİ %50 artılarak	TEHLİKELİ %100 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artılarak	
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	35.516	44.270	53.124	35.416	53.124	70.832	53.124	70.832	106.248	TL
		4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	35.416	44.270	53.124	35.416	53.124	70.832	53.124	70.832	106.248	TL
		6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.	88.663	110.828	132.994	88.663	132.994	177.326	132.994	177.326	265.989	TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.	88.663	110.828	132.994	88.663	132.994	177.326	132.994	177.326	265.989	TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay
		6/1-a On ve daha fazla çalışan olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	88.608	132.912	TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2025 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %43,93)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artılarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artılarak	AZ TEHLİKELİ %50 artılarak	TEHLİKELİ %100 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artılarak	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirildikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	26.557	33.196	39.835	26.557	39.835	53.114	39.835	53.114	79.671	TL
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	26.557	33.196	39.835	26.557	39.835	53.114	39.835	53.114	79.671	TL
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirildikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	TL/ Her bir tedbir için ayrı ayrı
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	26.557	33.196	39.835	26.557	39.835	53.114	39.835	53.114	79.671	TL/ Uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	--	--	--	--	--	--	39.835	53.114	79.671	TL/ Yükümlülük doğması halinde
MADDE 10 - Risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	53.172	66.465	79.758	53.172	79.758	106.344	79.758	106.344	159.516	TL
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	26.557	33.196	39.835	26.557	39.835	53.114	39.835	53.114	79.671	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	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.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırlığın devamı halinde her ay

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fii	2025 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %43,93)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artılarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artılarak	AZ TEHLİKELİ %50 artılarak	TEHLİKELİ %100 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artılarak	
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemek, 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 bunlar ile ilgili raporları düzenlemek.	26.557	33.196	39.835	26.557	39.835	53.114	39.835	53.114	79.671	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	35.416	44.270	53.124	35.416	53.124	70.832	53.124	70.832	106.248	TL
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmeti sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	35.416	35.416	35.416	35.416	35.416	35.416	35.416	35.416	35.416	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	TL/ her çalışan için*

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fii	2025 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %43,93)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artılarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artılarak	AZ TEHLİKELİ %50 artılarak	TEHLİKELİ %100 artılarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artılarak	
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16'ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	17.686	TL / her çalışan için*
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-g	17'nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18'inci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	TL / her bir aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	26.557	33.196	39.835	26.557	39.835	53.114	39.835	53.114	79.671	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	TL
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak.	53.124	70.832	106.248	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
	26/1-i	22/2-3 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.	35.416	44.270	53.124	35.416	53.124	70.832	53.124	70.832	106.248	TL / her aykırılık için ayrı ayrı

PARAMETRELER

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fii	2025 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %43,93)									Açıklamalar
			10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %25 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %50 artınırlarak	AZ TEHLİKELİ Aynı miktarda	TEHLİKELİ %50 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %100 artınırlarak	AZ TEHLİKELİ %50 artınırlarak	TEHLİKELİ %100 artınırlarak	ÇOK TEHLİKELİ %200 artınırlarak	
MADDE 23 İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	88.663	110.828	132.994	88.663	132.994	177.326	132.994	177.326	265.989	TL
MADDE 24 Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	88.663	110.828	132.994	88.663	132.994	177.326	132.994	177.326	265.989	TL
MADDE 25 İşin durdurulması	26/1-i	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335	14.335	TL/ihlale uğrayan her çalışan için. *Aykırılığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-h	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	886.975	1108.718	1.330.462	886.975	1.330.462	1.773.950	1.330.462	1.773.950	2.660.925	TL
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	1.419.159	1.773.948	2.128.738	1.419.159	2.128.738	2.838.318	2.128.738	2.838.318	4.257.477	TL
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	1.419.159	1.773.948	2.128.738	1.419.159	2.128.738	2.838.318	2.128.738	2.838.318	4.257.477	TL
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	1.419.159	1.773.948	2.128.738	1.419.159	2.128.738	2.838.318	2.128.738	2.838.318	4.257.477	TL
MADDE 30 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30'uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	17.686	22.107	26.529	17.686	26.529	35.372	26.529	35.372	53.058	TL/ her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	Çalışan başına TL*
MADDE 26-İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö**	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yer ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	7.156	Çalışan başına TL*

4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE 2025 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

Gereke Md.	Ceza Md.	Cezayı Gerektiren Fii	Cezası (TL)
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	241.043
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	2.017
7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	3.375
7/2 (f) bendi	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak	13.500
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirler yazılı belgeyi vermemek	2.017
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	2.017
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	2.017
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	7.924
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	30.081
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TIS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	2.179
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	2.179
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	7.924
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	7.924
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	2.179
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullanılmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	3.837
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	7.924
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	3.837
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	3.837
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	3.837

* 6331 sayılı İSG Kanununun 26. maddesinin beşinci fıkrası hükmünce çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkraya hükümleri uygulanmaz.

** 6331 sayılı Kanunun 26'ncı maddesinin birinci fıkrasına eklenen (a) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

Not: 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17'nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.11961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298'inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk lirasının kusura dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin kusura dikkate alınmamıştır.

Bir sonraki yaynımızda yer almasını istediğiniz başlık, soru ve önerilerinizi aşağıdaki e-mail adresimize iletebilirsiniz.

info@egemenoglu.av.tr



