

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ
LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

This journal is a peer reviewed journal published four times a year.

Cilt: 22/Sayı: 87

Volume: 22/Issue: 87

Yıl/Year: 2025

TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal

“Hakemli Dergidir”/“*Peer reviewed Journal*”

Cilt: 22/Sayı: 87

Volume: 22/Issue: 87

Yıl/Year: 2025

Yayın Sahibi/Publisher: Legal Yayıncılık A.Ş. adına Sahibi ve Genel
Yayın Yönetmeni/*On Behalf of Legal*
Yayıncılık INC. Publisher and Executive Editor
Av./Atty. Lütfürrahman BAŞÖZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Atty. Ramazan ÇAKMAKCI

Koordinatör/Coordinator: Av. Arb./Atty. Mediator Seçil SAĞEL

Yayıncının Adı/ Legal Yayıncılık A.Ş.

Name of Publishing Company: (Sertifika No./Certificate No: 27563)

Basımcının Adı/Printed by: Net Kırtasiye Tanıtım ve Matbaa San. Tic. Ltd.
Şti. (Net Copy Center)
(Sertifika No./Certificate No: 47334)
Tel: 0212 249 40 60

Basıldığı Yer/Place of Publication: İnönü Cad. Beytülmalcı Sk. No: 23/A
Gümüşsuyu/Beyoğlu-İstanbul

Basım Tarihi/Publication Date: Ekim/October 2025

Yönetim Yeri/Place of Management: Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.
(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7
Kadıköy/İstanbul
Tel.: 0216 449 04 85 - 86 Faks/Fax: 0216 449 04 87

Yayın Dili/Published on Language: Türkçe/İngilizce

E-posta/E-mail: legal@legal.com.tr

URL: www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication: Bu dergi yılda dört sayı olarak yayınlanan
uluslararası, süreli, hakemli bir hukuk dergisidir.
*This journal is a peer reviewed international
law journal published four times a year.*

Yurt Dışı Temsilciliği

Legal Publishing Albania Shpk

Rruga Sami Frasheri, pallati 14, hyrja 11, ap. 8 ne
Tirane/Albania

www.legalalbania.com

info@legalalbania.com

Kocaeli Temsilcisi ve
Kararlar Sorumlusu
Supervisor of Decisions and
Kocaeli Representative
Av. Murat ÖZVERİ

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

İzmir Temsilcileri
İzmir Representatives
Araş.Gör./Av.Eda KARAÇÖP
Doç. Dr. Efe YAMAKOĞLU

Basılı ISSN: 1304-5962

Online ISSN: 2149-4223

Dergiye yapılan atıflarda “İSGHD” kısaltması kullanılmalıdır.
For citations please use the abbreviation: “İSGHD”

Katkıda bulunmak isteyenler için iletişim bilgileri:/
All correspondence concerning articles and other submissions should be addressed to:

E-mail: akademi@legal.com.tr

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85 - 86

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.

(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7 Kadıköy/İstanbul

Bu dergide yayınlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir.

Articles published in this journal represent only the views of the authors.

Copyright © 2025

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, LEGAL YAYINCILIK A.Ş.’nin yazılı izni olmadan, fotokopi yoluyla veya elektronik, mekanik ve sair suretlerle kısmen veya tamamen çoğaltılamaz, dağıtılamaz, kayda alınamaz.

All rights reserved. No part of this publication, completely or partially, may be copied, distributed, stored, manually or electronically or in any other form; without the prior expressed permission in writing of the LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.

(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7 Kadıköy/İstanbul

İnternet adresi: www.legal.com.tr/E-posta: legal@legal.com.tr

Dergimizin web sayfası için

“<https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi>” adresini ziyaret edebilirsiniz.

GENEL EDİTÖR/EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

EDİTÖRLER KURULU/EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Av. Mehmet UÇUM
Av. Dilek SALMAN KARADENİZLİ

DİL EDİTÖRÜ/LANGUAGE EDITOR

C. Mengü ACUN, M.A., J.D.

DANIŞMA KURULU/ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Dilek BAYBORA
Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi Emekli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Hakan KESER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Burcu SAVAŞ KUTSAL
Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Melda SUR
İzmir Ekonomi Üniversitesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli
Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR
Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Doç. Dr. İlke GÜRSEL
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN
Afyon Kocatepe Üniversitesi - Emekli
Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ
Altınbaş Üniversitesi Hukuk Fakültesi

YAYIN KURULU/ADVISORY BOARD

Av. Haydar AKSOY (*İstanbul Barosu*)
Av. Demet Tuna ARAL (*İstanbul Barosu*)
Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU (*İstanbul Barosu*)
Av. Selma BİLGİN (*İstanbul Barosu*)
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Av. Mehmet Ümit ERDEM (*İstanbul Barosu*)
Av. Ebru ERGİNBAY (*Mersin Barosu*)
Av. Hasan GÜNÜÇ (*İstanbul Barosu*)
Av. Fikret İLKİZ (*İstanbul Barosu*)
Av. Yörük KABALAK (*İstanbul Barosu*)
Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN (*İstanbul Barosu*)
Av. Necdet OKCAN (*İstanbul Barosu*)
Av. Cengiz ÖZBİLGİN (*İstanbul Barosu*)
Av. H. Hulki ÖZEL (*Mersin Barosu*)
Av. Murat ÖZVERİ (*Kocaeli Barosu*)
Av. Reyhan TANİŞ (*İstanbul Barosu*)
Av. Hatice UÇUM (*İstanbul Barosu*)
Av. Zafer YEGİN (*İstanbul Barosu*)
Av. Alper YILMAZ (*İstanbul Barosu*)

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ YAYIN İLKELERİ
PUBLICATION AND SUBMISSION REQUIREMENTS OF LABOR
LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

1. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD), üç ayda bir (yılıda dört kez) yayınlanan hakemli bir dergidir.

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal (İSGHD) is a peer reviewed journal published four times a year.

2. Dergi’de yayınlanabilecek yazılar, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanını ilgilendiren içerikte her türlü makale, karar incelemesi ve kitap incelemesi ile çevirilerdir. Yazıların dili, Türkçe veya diğer Avrupa dilleridir.

This is a Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal law. Articles, case notes and comments, discussions of legislative developments, book reviews and other similar type of papers which are written in Turkish and in other European languages are welcome.

3. Dergi’de yayınlanmak üzere gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

Articles that will be sent to the editor should not be published elsewhere, nor be submitted to other journals simultaneously.

4. Yazılar Microsoft Word (Microsoft Office 98 ve üzeri versiyonlar) formatında (.doc veya .docx dosya uzantılı olarak) yazılmış olmalıdır. Ayrıca yazılar, aşağıdaki şekil şartlarına uygun olarak kaleme alınmış olmalıdır:

Kağıt boyutu: A4

Üst: 2,5 cm; Alt: 2,5 cm; Sol: 2 cm; Sağ: 2 cm

Metin: Times New Roman, 11 punto, 12 nk aralığı, iki yana yaslı

Dipnotlar: Sayfa altında, Times New Roman, 9 punto, 10 nk satır aralığı, iki yana yaslı

Articles should be submitted as Microsoft Word (either with .doc or .docx file extensions) documents (Microsoft Office 1998 or higher versions). Articles should be written according to the following style guidelines:

Paper size: A4

Top: 2.5 cm; Bottom: 2.5 cm; Left: 2 cm; Right: 2 cm

Text body: Times New Roman, 11 points, at 12 nk line spacing, justified

Footnotes: Times New Roman, 9 points, at 10 nk line spacing, justified

5. Dergi’de yayınlanmak üzere gönderilen makaleler “[http:// ishukuku.legaldergi.com.tr/](http://ishukuku.legaldergi.com.tr/)” adresinde yer alan dergi sistemine yazar tarafından yüklenmelidir. Makale yükleme için yazarların belirtilen dergi sistemi üzerinden email adresleri ve oluşturacakları şifre ile kayıt olmaları gerekmektedir. Kayıt ve makale yükleme aşamalarına ilişkin detaylı bilgi için “<https://legal.com.tr/icerik/yayin-ilkeleri>” adresimizde yer alan “Dergi Platformu Yazar Kullanım Kılavuzu” incelenmelidir. Makale yükleme işlemi tamamlandıktan sonra yayınevi tarafından gerekli değerlendirme yapılacak olup, makale yazarları süreç takibini anılan sistem üzerinden gerçekleştirebilecektir. Makalenin basılı olarak teslimi gerekmemektedir.

The articles that are sent for publication, have to be uploaded by the author to the journal system that’s address is “[http://ishukuku. legaldergi.com.tr/](http://ishukuku.legaldergi.com.tr/)”. In order to upload the article to the system, authors have to sign up with their own e-mail addresses and adjust a password to register. The “Journal System Usage Guide” in the address of, <https://legal.com.tr/icerik/yayin-ilkeleri>, the steps should be viewed for the exhaustive information about signing up to the system and uploading the articles. After the articles are uploaded by the author, the article will be evaluated by the publishing house. The evaluation steps can be seen on the system. The printed version of the article is not required to be delivered to the publishing house.

6. Yazıyla birlikte yazarın (veya yazarların) adına, unvanına, çalıştığı kuruma, açık adresine, kolay ulaşım sağlanabilecek telefon numaralarına, elektronik posta adreslerine ve “<https://orcid.org>” adresinden alınacak ORCID koda ilişkin bilgiler ve fotoğraflı özgeçmişi de editöre ulaştırılmalıdır.

Along with the paper, the following must be submitted to the editor: the name, and the title of the author (authors), his/her institutional affiliation; his/her street address, telephone number (s) where he/she could be easily reached; his/her e-mail address (addresses), and the information about ORCID code which would be obtained through the web address of <https://orcid.org> and CV (should be attached photo)

7. Dergi’ye gönderilen makaleler Türkçe ve İngilizce **başlık** ile hem İngilizce hem de Türkçe **özet (öz)** kısmı içermelidir. Özet (öz) yazımında en fazla 250 kelime kullanılmalıdır. Makaleler en az 5, en fazla 10 adet anahtar kelime/keywords içermelidir.

*Papers submitted to the Journal must have **titles, and abstracts** both in Turkish and in English. Abstracts should be include up to 250 words. Abstracts should be include up to 160 words. Papers must contain at least 5 and at the most 10 keywords.*

8. Dergi'ye gönderilen makalelerde, ilgili makaledeki konuyu tanımlayan Türkçe ve İngilizce uygun **anahtar kelimeler** bulunmalıdır.

*All articles should be accompanied by a sufficient number of **key-words** in Turkish and English that reflect the content of the article.*

9. Dergiye gönderilen makalelerde **atıf dipnotları** ve **kaynakça** Oxford University Standard for the Citation of Legal Authorities (OSCOLA) stilinde hazırlanmalıdır.

***Citation footnotes and bibliography** should be prepared in Oxford University Standard for the Citation of Legal Authorities (OSCOLA) style in the articles that sent to journal.*

10. Etik ilkeler ve kurallar konusunda 'Yayın Etiği Komitesi'nin (Committee on Publication Ethics - COPE (<https://publicationethics.org/>)) yönergesini esas almıştır.

On the subject of ethical principles and rules, it took the directives of the Committee on Publication Ethics -COPE (COPE: Committee on Publication Ethics) as a basis.

11. Dergi'ye gönderilen makalelerin yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve **basılmaya hazır olarak** verildiği kabul edilir.

*All submissions are regarded as **ready to publish** and already proofread by the author himself.*

12. Tüm Hakem Raporları, **ULAKBİM** (Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi) **Hukuk Veri Tabanı Komitesi** tarafından denetlenmesine olanak verecek şekilde 5 yıl saklanır.

*All reviewers' evaluation reports will be kept for at least five years after publication and copies of these reports will be sent to the **ULAKBİM** (Turkish Academic Network and Information Center) **Law Database Committee** whenever required.*

13. Dergi'ye ait yeni sayı yayınlandıkça, bu sayı tek bir **PDF** kopyası şeklinde **ULAKBİM Online Dergi Takip Sistemine (ODİS)** yüklenir. Ayrıca Dergi'nin 2 adet basılı kopyası da ULAKBİM'e kargo ile ulaştırılır.

*Each Publisher issue of the Journal will be uploded as a **PDF** file to the **Online Journal Watch System of ULAKBİM (ODİS)**. Also two copies of the published issue will be delivered to **ULAKBİM** by cargo.*

14. Dergi basıldıktan sonra ilgili sayının yazarlarına ve bu sayıda hakemlik yapmış olanlara ücretsiz olarak gönderilir.

Free copies of the published issue will be sent both to the author (s) and to the reviewer (s).

Hakem Değerlendirme Sistemi/Arbiter Evaluation System

15. Yayın Kurulu'nda ilk değerlendirilmesi yapılan makaleler, anonim olarak hakeme gönderilecek, hakemden gelen rapor doğrultusunda makalenin yayınlanmasına ya da düzeltme istenmesine ya da yayınlanmamasına karar verilecek ve yazar durumdan en kısa zamanda haberdar edilecektir. Tamamlanmış veya düzeltilmiş yazı, Yayın Kurulu'nca, tekrar hakeme gönderilir.

After the initial assessment of the articles is completed by the editorial board, the articles will be submitted to a peer reviewer anonymously. In accordance with the reviewer's report, editing may be requested, the article may get published, or the article may be rejected. The author shall be notified of the decision as soon as possible. The editorial board shall submit the final, or the edited article to the peer reviewer one more time.

16. Her makale için hakem sayısı en az iki olup, iki hakemin görüşlerinin farklı olması durumunda editör veya üçüncü bir hakemin görüşü alınacaktır.

For each paper there would be at least two arbiters; when these two arbiters have conflicting opinions, either the editor or a third arbiter will be consulted.

17. Dergi, hakemin yazarı bilmemesi esasına (**kör hakemlik**) dayanır. Hakeme gönderilecek makalelerde de yazarın kimliğine ilişkin bilgilerin gizliliği sağlanır.

*All articles submitted are subject to a **blind peer review**. The identity of the author (s) and reviewer (s) will not be revealed to the other party.*

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 87. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2025 yılının üçüncü sayısı olan bu dergimizde, üç adet İş Hukuku'na ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Dr. Öğr. Üyesi Özge DOĞAN GÖKADA'nın "*İşçinin Siyasi Eylemleri Fesih Sebebi Olabilir mi? Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararları Işığında Bir İnceleme*", Dr. Öğr. Üyesi Hazal TOLU YILMAZ'ın "*Türk İş Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu*" ve Öğr. Gör. Dr. Tuğba CENGİZ'in "*6356 sayılı Kanun Kapsamında Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türlerinin Değerlendirilmesi*" isimli makale yer almaktadır.

Yüksek mahkeme kararları bölümünde daha önceki sayılarımızda olduğu gibi çok sayıda karar yer almaktadır. Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme ve Gerekli Bilgiler bölümleri de her zaman olduğu gibi güncellenmiş şekilde okuyucularımıza sunulmuştur.

Akademik yükseltme ölçütleri bakımından dergimizde hakem denetimi yapılarak yayınlanmış yazıların puan değeri önemli bir etken haline gelmeye başlamıştır. Akademik ilerleme sürecinde olan tüm meslektaşlarımızın hakem denetiminden geçecek şekilde yayınlanmak üzere hazırladıkları makaleleri ve karar incelemelerini beklemekteyiz. Makalelerin özetleri-"abstract"ları, anahtar kelimeleri-"keywords"ve kaynakçaları ile birlikte gönderilmesini istemekteyiz.

Yazıların dergi yayın yönetmeninin ve yayınevinin mail adreslerine ekli dosya olarak gönderilmesi yeterlidir.

Yoğun bir çalışmanın sonucu olarak sizlere ulaşan dergimizde, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında ulusal ve ulusüstü düzeyde gerek doktrinde gerekse uygulamada yaşanan gelişmeleri sizlerle paylaşmaya çalışıyoruz. Son olarak belirtmek isteriz ki, bizlere çalışma azmi vererek hep daha iyiye ulaşma yolunda desteklerini esirgemeyen danışman hocalarımıza ve siz değerli okuyucularımıza teşekkür ederiz.

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.
Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD), yılda dört sayı olarak yayınlanan, hakemin yazarı bilmemesi esasına dayalı hakemli bir hukuk dergisidir. 2004 yılından beri yayın hayatını sürdürmekte olan dergide hakem denetiminden geçmiş makaleler, karar tahlilleri, içtihat ve mevzuat kronikleri ile eser incelemelerine yer verilmektedir. Her sayıda Türk ve yabancı akademisyenler ve hukuk uygulamacıları tarafından kaleme alınan, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili değerli eserler yayınlanmaktadır.

Okuyucularımızın göndereceği iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanına ilişkin makaleler ve diğer türdeki eserlerle (karar tahlilleri, eser incelemeleri vb.), dergimizin daha da zenginleşeceğine inanıyoruz.

Dergimizin etik ilkeleri, yayın ve intihal politikasına ilişkin detaylı bilgilere <https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi> adresinde yer verilmiştir.

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal (İSGHD) is a peer-reviewed academic law journal published regularly three four a year, concentrating on issues of civil procedure, enforcement and insolvency law and considers for publication articles, case notes and comments, discussions of legislative developments and book reviews. It has been in publication since 2004. Each issue contains scholarly works concerning labor law and social security law bulletin/journal, authored by scholars and practitioners around the globe.

We welcome your contributions in the form of articles, notes, comments or reviews on topics reflecting a broad range of perspectives on labor law and social security law bulletin/journal; with your contributions and support our journal will progress.

Detailed information about our journal's ethical principles, its policy on publication and plagiarism may be found in the following address: <https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi>

Kişisel Verileriniz Hakkında Bilgilendirme

Dergimiz, Legal Yayıncılık A.Ş. tarafından hakemli, uluslararası ve süreli yayın vasfıyla yayımlanmakta olup abonelik kapsamında daha önce bize bildirmiş olduğunuz adresinize gönderilmektedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ikincil mevzuat kapsamında, Dergimizin dağıtım faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi amacıyla isim, unvan, adres ve iletişim bilgileriniz işlenmekte ve ilgili kurye/kargo şirketine aktarılmaktadır. Söz konusu kişisel verileriniz, aksi yönde bir talebiniz olmaması halinde Dergimizin yayınlandığı süre boyunca mevzuata uygun olarak saklanacaktır.

6698 sayılı Kanun uyarınca, söz konusu faaliyet kapsamında veri sorumlusu Legal Yayıncılık A.Ş. olup, Kanunun 11. maddesi kapsamındaki haklarınız için legal@legal.com.tr veya abone@legal.com.tr adresine e-posta yoluyla başvurabilirsiniz.

Regarding Your Personal Information

Our journal published by Legal Yayıncılık A.Ş. is a peer reviewed, international, and a periodical publication. As a part of your membership status, it is mailed to the address that you previously supplied to us.

Under the 6698 numbered Law on the Protection of Personal Information, and secondary legislation, your name, your title, your address, and your contact information are recorded, and communicated to the relevant shipping company for the purpose of distributing our periodical. Unless you request otherwise, during the term of our publication, your personal information shall be kept in accordance with the legislation.

Under the 6698 numbered Law, Legal Yayıncılık A.Ş. is the responsible party for the data. Regarding your rights under article 11 of the Law, you may get in touch with us by e mailing to us either at legal@legal.com.tr or abone@legal.com.tr

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 22/Sayı: 87

Yıl: 2025

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku	601
Araştırma Makalesi	
İşçinin Siyasi Eylemleri Fesih Sebebi Olabilir mi? Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararları Işığında Bir İnceleme <i>Dr. Öğr. Üyesi Özge DOĞAN GÖKADA</i>	603
Türk İş Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu <i>Dr. Öğr. Üyesi Hazal TOLU YILMAZ.....</i>	635
6356 sayılı Kanun Kapsamında Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türlerinin Değerlendirilmesi <i>Öğr. Gör. Dr. Tuğba CENGİZ</i>	675
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	717
Yüksek Mahkeme Kararları	721
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı	723
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	733
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	759
Bölge Adliye Mahkemesi Kararları	783
Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi Kararları	785
Anayasa Mahkemesi Kararı	809
Gerekli Bilgiler	819
Mahkeme Kararları Arama Dizinleri	885
Kavramlara Göre Arama Dizini	887
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	889

**LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW
BULLETIN/JOURNAL**

Volume: 22/Issue: 87

Year: 2025

CONTENTS

Labor Law	601
Research Articles	
Can an Employee's Political Activities Justify Dismissal? A Study in Light of the Constitutional Court's Individual Application Decisions <i>Dr. Lecturer Özge DOĞAN GÖKADA</i>	<i>603</i>
Culpa in Contrahendo in Turkish Labour Law <i>Dr. Lecturer Hazal TOLU YILMAZ.....</i>	<i>635</i>
Evaluation of the Level and Types of Collective Bargaining Agreements Under Law No. 6356 <i>Assoc. Member Dr. Tuğba CENGİZ.....</i>	<i>675</i>
Editing of Turkish Social Law	717
Supreme Court Decisions	721
Decision of the General Assembly of the Court of Civil Appeals	723
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	733
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	759
Decisions of Civil Chambers of Courts of Appeal.....	783
Decisions of Civil Chambers of Courts of Appeal	785
Turkish Constitutional Court Decision.....	809
Useful Information.....	819
Index of Court Decisions	885
Index of Related Legal Terms	887
Index of Related Law Code Articles	889

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

- * İşçinin Siyasi Eylemleri Fesih Sebebi Olabilir mi? Anayasa Mahkemesi
Bireysel Başvuru Kararları Işığında Bir İnceleme
Can an Employee's Political Activities Justify Dismissal?
A Study in Light of the Constitutional Court's Individual Application Decisions
Dr. Öğr. Üyesi/Dr. Lecturer Özge DOĞAN GÖKADA
- * Türk İş Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu
Culpa in Contrahendo in Turkish Labour Law
Dr. Öğr. Üyesi/Dr. Lecturer Hazal TOLU YILMAZ
- * 6356 sayılı Kanun Kapsamında Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türlerinin
Değerlendirilmesi
Evaluation of the Level and Types of Collective Bargaining Agreements
Under Law No. 6356
Öğr. Gör. Dr./Assoc. Member Dr. Tuğba CENGİZ

#İŞÇİNİN SİYASİ EYLEMLERİ FESİH SEBEBİ OLABİLİR Mİ? ANAYASA MAHKEMESİ BİREYSEL BAŞVURU KARARLARI IŞIĞINDA BİR İNCELEME*

(CAN AN EMPLOYEE'S POLITICAL ACTIVITIES JUSTIFY DISMISSAL?
A STUDY IN LIGHT OF THE CONSTITUTIONAL COURT'S INDIVIDUAL
APPLICATION DECISIONS)

Dr. Öğr. Üyesi/Dr. Lecturer Özge DOĞAN GÖKADA¹

ÖZ

İşçinin siyasi içerikli sosyal medya paylaşımları, toplantı ve gösteri yürüyüşlerine katılması, çeşitli siyasi partilerde ya da derneklerde örgütlenmesi gibi siyasi eylemleri işveren feshine neden olabilmektedir. Bu eylemler, işverenler ve mahkemeler tarafından, İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında işçinin davranışlarına dayanan fesih nedeni ya da 25. maddede düzenlenen haklı nedenle fesih nedeni olarak yorumlanmaktadır. Diğer yandan sayılan eylemler işçinin Anayasa ile korunan özel hayatın gizliliği, ifade özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı gibi temel hak ve özgürlükleri kapsamında korunmaktadır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi işçinin siyasi eylemleri gerekçe gösterilerek yapılan fesihleri değerlendirirken işçinin Anayasal hakları ve işverenin yönetim ve fesih hakkını dengelemeye çalışmaktadır. Bunu yaparken işçinin siyasi eylemlerinin işyerine ve iş düzenine yansımalarının işveren tarafından somutlaştırılması, işçinin siyasi eylemlerinin işverende ve işyerinde yarattığı olumsuzluklar karşısında feshin orantılı bir yaptırım olması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 13.10.2025 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 31.10.2025 tarihinde birinci hakem; 05.11.2025 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

¹ Kırklareli Üni. Hukuk Fak., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D., ozgedogan@klu.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0003-3687-3842

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Bu makaleye atıf için; DOĞAN GÖKADA, Özge, "İşçinin Siyasi Eylemleri Fesih Sebebi Olabilir mi? Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararları Işığında Bir İnceleme" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt No.: 22, Sayı No.: 87, 2025, s. 603-634.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya Paylaşımları, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı, İşçinin Temel Hak ve Özgürlükleri, İşverenin Yönetim Hakkı, İşverenin Fesih Hakkı, Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararları

ABSTRACT

An employee's political activities—such as sharing political content on social media, participating in meetings and demonstrations, or engaging in political parties or associations—may lead to termination by the employer. Employers and courts often interpret such conduct as grounds for termination based on the employee's behavior under Article 18 of the Labour Law, or as just cause under Article 25. However, these activities also fall within the scope of fundamental rights protected by the Constitution, including the right to privacy, freedom of expression, and freedom of assembly and demonstration. Accordingly, the Constitutional Court seeks to balance the employee's constitutional rights with the employer's managerial and termination authority. In doing so, it emphasizes that the employer must concretely demonstrate the impact of the employee's political activities on the workplace and that dismissal should constitute a proportionate response to any resulting disruption.

Keywords: *Social Media Posts, Right to Freedom of Assembly and Demonstration, Employee's Fundamental Rights and Freedoms, Employer's Right to Manage, Employer's Right to Dismissal, Constitutional Court's Individual Application Decisions*

GİRİŞ

İş sözleşmesi diğer birçok özel hukuk sözleşmesinden farklı olarak tarafların ekonomik eşitsizliğinin kabul edildiği bir sözleşme türüdür. Taraflar arasındaki güç dengesinin sağlanabilmesi için iş hukukuna işçiyi koruma ilkesi hakimdir. İşçiyi koruma ilkesinin hayata geçirilmesini sağlayan emredici düzenlemeler, iş sözleşmesinin yapılmasından çalışma koşullarının oluşturulmasına ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesine kadar iş ilişkisinin her aşamasında kendini göstermektedir. İşçinin özellikle işveren feshine karşı korunması, işçinin ekonomik geleceği ve hatta hayatını sürdürebilmesi bakımından oldukça önemlidir.

İşçinin iş sözleşmesinin hangi durumlarda feshedilebileceği 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) somutlaştırılmıştır. İşveren iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmelerini ancak İK'nın 18. maddesinde belirlenen işçinin davranışları ve yetersizliği ile işin, işyerinin ya da işletmenin gerekleri sebeplerine dayanarak feshedebilir. Bunun yanında iş güvencesi kapsamında olsun ya da olmasın tüm iş sözleşmesi türlerine bağlı olarak çalışan işçilere uygulanabilecek haklı nedenle derhal fesih halleri de İK'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren bakımından derhal fesih halleri ise sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet

kuralarına uymayan haller, zorlayıcı sebepler ve işçinin tutuklanması ya da gözaltına alınması şeklinde gruplandırılmıştır.

İşçinin siyasi eylemleri çok çeşitli şekillerde kendisini gösterebilir. Ancak çalışmamız kapsamında incelenen Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kararlarında sıklıkla görüldüğü üzere işçinin siyasi içerikli sosyal medya paylaşımları yapması, başkaları tarafından yapılan paylaşımları beğenmesi ya da yeniden paylaşması, işçinin toplantı ve gösteri yürüyüşlerine katılması ile işçinin çeşitli derneklerde örgütlenmesi işveren feshine sebep olmaktadır. Çalışmamızda işçinin bu davranışlarının tümünü kapsayacak şekilde “işçinin siyasi eylemleri” kavramını kullanacağız.

Anayasa Mahkemesi kararlarında başvuru sahipleri başvurularını, özel hayatın gizliliği hakkının, ifade özgürlüğünün ve toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının ihlali gerekçelerinin bir ya da birkaçına dayandırmaktadır. Gerçekten siyasi eylemlerin fesih sebebi olup olamayacağı işçinin Anayasal hakları ile birlikte göz önüne alınmalı ve işverenin fesih hakkı karşısındaki ağırlığı değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Anayasa Mahkemesi de başvuru sahiplerinin temel hak ve özgürlüklerini, işverenin yönetim ve fesih hakkının karşısında görerek bu haklar arasında adil bir denge kurulması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Mahkeme, siyasi eylemlerin işyerine yansımaları, feshin yapılan siyasi eylemlerle orantılı bir yaptırım olup olmadığını, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin işverenin fesih hakkı karşısındaki durumunu ayrıntılı olarak değerlendirmektedir. Bu inceleme yapılırken geçerli nedenle feshi düzenleyen İK’nın 18. maddesinde ve işverenin haklı nedenle feshini düzenleyen 25. maddesinde gösterilen fesih nedenleri ve madde gerekçeleri önemli bir yer tutmuştur.

Çalışma kapsamında önce işçinin siyasi eylemleri, işçinin Anayasal hakları olan özel hayata saygı hakkı, ifade özgürlüğü ve toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı kapsamında değerlendirilecektir. Daha sonra işçinin her şeyden önce bir insan olarak yararlanacağı bu hakların, iş ilişkisi içinde işverenin yönetim ve fesih hakkı karşısındaki durumu tartışılacaktır. Çalışmamızın son bölümünde Anayasa Mahkemesi’nin işçinin siyasi eylemlerine karşı yaptırım olarak uygulanan işveren feshinin geçerliliğine ve haklılığına yönelik getirdiği ölçütler incelenecektir.

I. İŞÇİNİN SİYASİ EYLEMLERİNİN BAZI ANAYASAL HAKLAR BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Anayasal haklar daha çok bireyleri devlet karşısında korumaya yöneliktir. Ancak devlet ve birey arasında yaşanan güç dengesizliği, bazı bireyler arası ilişkilerde yani yatay ilişkilerde de görülebilmektedir. Yatay ilişkilerde doğan ihlalde genellikle hakkı ihlal edilen taraf, “fiziksel, ekonomik, eğitim” gibi özellikleriyle daha güçsüz konumdadır². İşverenin yönetim hakkını kullanarak, işçinin hak ve özgürlüklerini kısıtlayabilmesi ve işçinin hak ve özgürlüklerini

² Mehmet Akif Poroy, “Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği” (2006) 80(3) *İstanbul Barosu Dergisi* 1005, 1006

kullanımından dolayı iş sözleşmesini feshetmesi bu duruma örnektir. Devletler pozitif yükümlülüklerini yerine getirirken, bireyler ya da gruplar arasındaki yatay ilişkilerde oluşacak hak ihlallerini önlemekle ve bu ihlallere yaptırım uygulamakla yükümlüdür³. Hakkın ihlaline yönelik önlemler tek başına yeterli gelmediğinden, hakkın ihlal edilmesi sonucu bireyler arasındaki uyuşmazlığın mahkemelere yansıdığı durumlarda verilen kararlar da hakkı korumaya yönelik olmalıdır⁴. Ancak bu durumda devletlerin pozitif yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiklerinden söz edilebilir. Anayasa Mahkemesi de bu çalışma kapsamında incelenen kararlarında sıklıkla işçinin işveren karşısında temel hak ve özgürlüklerinin korunması için devletin, özellikle mahkemelerin yükümlülüklerine vurgu yapmıştır. Anayasa Mahkemesi, devletin ifade özgürlüğünün hayata geçirilmesi noktasında pozitif yükümlülüklerini değerlendirirken “Devletin ifade özgürlüğünün korunmasına yönelik yükümlülükleri çerçevesinde uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulması, uyuşmazlıkların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesi ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesi sorumluluğu bulunmaktadır. Yine bireylerin temel hak ve özgürlüklerine üçüncü kişilerin müdahalesinin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınması ve mahkemelerce korunma sağlanması da söz konusu yükümlülükler kapsamındadır. Kamusal makamlarca gerekli yapısal önlemler alınmış olsa da uyuşmazlık konusu davayı yürüten mahkemelerce verilen kararlarda üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere korunma imkânı sağlanmadığı durumlarda bu yükümlülükler gereği gibi yerine getirilmemiş olacaktır. Bu, kamusal makam olan mahkemeler aracılığıyla bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasız bırakıldığı anlamına gelecektir⁵” ifadelerine yer vermiştir.

İşçinin siyasi eylemleri, Anayasa’da düzenlenen özel hayata saygı hakkı, ifade özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı bir ya da birkaçını kullanarak gerçekleştirdiği davranışlardır. Bu nedenle sayılan Anayasal hakların kapsamı, işçinin iş ilişkisi içinde hangi davranışlarının korunacağını belirlenmesi bakımından da önemlidir. Bu haklar aynı zamanda birer insan hakkıdır. İnsan hakları, devlet ve bireyler arasındaki ilişkilerin yanında bireyler arasındaki yatay ilişkileri de düzenlediğinden⁶ iş ilişkileri içinde de korunmalıdır. Bu durum 1982 Anayasası’nın 11. maddesinde de “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.” şeklinde ifade edilmiştir. Bu başlık

³ Sezgi Öktem Songu, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları” (2013) (15) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 609, 614

⁴ Hilal Yazıcı “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı” (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 99, 115

⁵ Anayasa Mahkemesi, 2021/25429, 10.7.2024

⁶ Poroy (n 1) 1006; F. Burcu Savaş, “İş Hukukunda Siber Gözetim” (2009) 3(22) Çalışma ve Toplum 97, 115

altında işçinin hangi siyasi eylemlerinin iş ilişkisinde korunacağını belirlemek için özel hayatın gizliliği hakkı, düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti ile toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının kapsamı incelenecektir.

A. ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİ HAKKI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin⁷ 8. maddesinde özel hayata saygı hakkı tanınmıştır. İlgili maddenin başlığı, özel ve aile hayatına saygı hakkıdır. Ancak maddede “Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.” denilerek konut ve yazışmalar da özel ve aile hayatı kapsamında değerlendirilmiştir. AİHM özel hayata saygı hakkını bazen birbiriyle kesişen ve birbirini tamamlayan dört temel kavramla açıklamaktadır⁸. Bunlar özel hayat, aile hayatı, konut dokunulmazlığı ve haberleşme hürriyeti-dir. Bu kavramlar birbirleriyle bağlantılıdır ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu kavramların tanımlarını yapmaktan kaçınarak her somut olayın özelliklerine göre karar vermekte, esnek bir yorum yöntemi kullanmakta ve böylece kavramlar, toplumsal hukuki ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak zamanla genişlemektedir⁹. Sözleşmede özel hayata saygı hakkının düzenlendiği maddede, devlete yalnızca müdahale etmeme ödevi yüklenmemiş aynı zamanda özel hayatın korunması için bireyler arasında yaşanan ihlallerin önlenmesi ve cezalandırılmasına yönelik pozitif bir takım yükümlülükler de getirilmiştir¹⁰.

1982 Anayasası'nda ise özel hayatın ve aile hayatının korunması 20. maddede, konut dokunulmazlığı 21. maddede, haberleşme hürriyeti ise 22. maddede düzenlenmiştir. Bu hakların birbirleri ile son derece bağlantılı olduğu ve özel hayat kapsamına dahil olduğu söylenebilir. Üst başlık olarak özel hayat kavramı, kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkından (Any. m. 17) da ayrı düşünülemez. Anayasa Mahkemesi de AİHM gibi özel hayat kavramını eksiksiz bir tanıımı bulunmayan geniş bir kavram olarak görmektedir¹¹. AİHM hakkın kapsamını belirlerken maddi ve manevi varlığın geliştirilmesi hakkını

⁷ <<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2023/11/08/AIHS.pdf>> Erişim Tarihi: 14.07.2024

⁸ Şermin Birtane, “Özel Hayata Saygı Hakkı (Aihş 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi” (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 57, 60

⁹ Ivana Roagna, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesi Hakkının Korunması” (Trans. Ayşegül Alkış Schäling) (Avrupa Konseyi 2012) 10; Hakan Keser, “İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi” (2017) (37) Sicil İş Hukuku Dergisi 9, 11

¹⁰ Roagna (n 8) 60-61; Birtane (n 7) 61

¹¹ Mustafa Alp and Dilek Dulay Yangın, “Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler-Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler” (2021) 27(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1380, 1383

temel almaktadır¹². İşçinin özel hayata ve aile hayatına saygı gösterilmesi hakkı, işverenin yönetim hakkının da sınırını oluşturmaktadır.

Özel hayat kavramı, hem düzenlendiği uluslararası belgelerde hem de Anayasa’da açıkça tanımlanmamıştır. Bu durumun nedeni, kavramın kapsamının belirsiz olması ve bir tanım yapılarak kapsamının daraltılmasından kaçınılmak istenmesidir¹³. “Özel hayat geniş bir kavram olup bu kavramın kapsayıcı bir tanımının yapılması oldukça zordur. Bununla beraber bu kavram; kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurları korumaktadır. Kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişim, aile hayatı vb. konular da bu hakkın içinde yer almaktadır.”¹⁴. Özel hayat, bireylerin kişisel alanlarını, mahremiyetlerini ve üçüncü şahısların müdahalelerinden uzak tutulması gereken hayat alanlarını ifade eder. Ancak günümüzde sosyal, ekonomik ve teknolojik nedenlerle özel hayat kavramı daha geniş bir anlama bürünmüş ve bunun sonucunda sosyal medya da özel yaşamın bir parçası haline gelmiştir¹⁵.

AİHM dış dünya ile iletişim kurma hakkının da özel hayatın kapsamına dahil olduğunu belirlemiştir¹⁶. Gerçekten özel hayata saygı hakkı, kişinin özel alana sahip olma hakkını korurken bundan çok daha geniş bir anlamı ifade etmekte ve bireyin mahrem bir alanının olmasının yanında kişinin dış dünya ile kurduğu iletişimi yani sosyalleşmesini de korumaktadır¹⁷. İşçinin siyasi fikirlerini işyerinde ya da sosyal medya hesaplarında açıklaması, herhangi bir siyasi oluşumda örgütlenmesi ve siyasi etkinliklere katılması, dış dünya ile iletişim kurduğu ve sosyalleştiği eylemlerdir. Bu nedenle işçinin siyasi eylemleri de özel hayat kapsamında kabul edilmelidir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, Ömür Kara ve Onursal Özbek başvurusunda özel hayatın, özel bir sosyal hayat kurabilmek, kişilerle ilişki kurmak ve geliştirmek haklarını da içerdiğini belirtmiş ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarına atıfta bulunarak kişilerin mesleki hayatlarının özel hayattan ayrılamayacağını belirtmiştir. Çünkü kararda da isabetli bir şekilde açıklandığı gibi kişilerin ilişki kurması ve bunları geliştirmesi daha çok mesleki hayatlarında karşılaştıkları kişilerle mümkün olabilmektedir.

¹² ibid 1383

¹³ Keser, *İşçi Davranışları* (n 8) 11

¹⁴ Anayasa Mahkemesi, 2013/4825, 24.3.2016

¹⁵ F. Burcu Savaş Kutsal and Şelen Kolan, “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme” (2019) 16(62) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* <<https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/paylasmadan-once-dikkat-iscilerin-isyeri-disinda-sosyal-medya-kullanimlari-uzerine-hukuki-bir-degerl/4292844/%c5%9felen+kolan>> Erişim Tarihi 11.10.2025

¹⁶ Roagna (n 8) 14

¹⁷ Birtane (n 7) 61-62

İş ilişkisi gibi bireyin profesyonel hayatının yoğunlaştığı alanlarda, özel hayatın korunması özellikle önem kazanmaktadır. İşçi ile işveren arasındaki ilişki, doğal olarak işçinin bazı kişisel bilgilerini işverenle paylaşmasını gerektirebilir. Ancak bu durum, işçinin özel hayatını tamamen ortadan kaldırmaz. İşçinin kişisel hayatına ilişkin verilerin, yalnızca işin gerekliliği ölçüsünde işlenmesi, saklanması ve kullanılması gerekmektedir. Aksi takdirde, işverenin gözetim ve kontrol araçlarını sınırsız bir şekilde kullanması, işçinin özel hayatının ihlali anlamına gelir. Örneğin, işçinin elektronik haberleşmelerinin izlenmesi, işverenin meşru menfaatlerini aşan bir müdahale niteliği taşıyabilir.

Teknolojik gelişmeler, işyerinde işçilerin özel hayatının korunması sorunu daha da derinleştirmiştir. Dijital gözetim araçları, işçilerin performansını izlemek amacıyla kullanılsa da bu durum zaman zaman işçilerin mahremiyetini ihlal etmektedir. Örneğin işçinin kişisel telefonunun izlenmesi ya da sosyal medya paylaşımlarının işverence denetlenmesi, özel hayatın ihlal edilmesi sonucunu doğurabilir. İşverenin yönetim hakkı ve buna bağlı olarak vereceği emir ve talimatlar, iş ilişkisinin düzenlenmesinde Anayasa altı normlar olarak kabul edildiğinden işçinin Anayasa ile korumaya alınmış temel hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılması mümkün olmamalıdır¹⁸.

Bu bağlamda, Avrupa Birliği'nin Genel Veri Koruma Tüzüğü (General Data Protection Regulation-GDPR)¹⁹, işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde açık rıza alınmasını zorunlu kılmaktadır. İşveren, işçinin özel hayatına yönelik müdahalelerinde ölçülülük ilkesine riayet etmeli ve yalnızca işin gerekliliği ölçüsünde bir denetim yapmalıdır. Anayasa Mahkemesi Ayhan Deniz ve diğerleri başvurusunda²⁰ işçilerin siyasi içerikli, hükümeti ve çeşitli siyasileri eleştiren paylaşımlarını özel hayat kapsamına dahil etmiş ancak bunu yaparken paylaşımların işyeri dışında ve işçilerin kendilerine ait teknolojik araçlardan yapıldığına dikkat çekmiştir. Mahkeme, sosyal medya paylaşımlarının işyerinde, mesai saatleri içinde ve işyerindeki araçlarla yapıldığına dair işverenin bir iddiasının olmadığını ve derece mahkemelerinin de böyle bir belirlemesinin bulunmadığını belirterek söz konusu paylaşımların tamamen kişisel alanda kaldığını yani özel hayatın kapsamında olduğunu belirlemiştir.

İşçinin işyeri dışında yaptığı sosyal medya paylaşımları ise işçinin doğrudan özel hayatı ile ilgili olduğu için, işverenin yönetim hakkı ile değil, işçinin sadakat borcu ile sınırlandırılması mümkün olabilir²¹. Ancak sadakat borcu gereği işçinin sosyal medya hesaplarında yaptığı paylaşımların sınırlandırılması ya da işveren tarafından bu paylaşımlara bir yaptırım uygulanması, işveren ya da ailesi üyelerine yönelik bir saldırıya, işverenin sırlarının paylaşılmasına ya da rekabet yasağının ihlal edilmesine yönelik olabilir. İşçinin siyasi paylaşımla-

¹⁸ Savaş, *Siber Gözetim* (n 5) 119

¹⁹ AB, "General Data Protection Regulation" < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679> > Erişim Tarihi 10.05.2025.

²⁰ Anayasa Mahkemesi, 2019/10975, 14.6.2023

²¹ Savaş, *Siber Gözetim* (n 5) 119

rı ise işverenle farklı siyasi görüşte olsalar dahi işçinin sadakat borcunun ihlali olarak değerlendirilmemelidir.

Sonuç olarak, özel hayatın korunması, iş ilişkisinde dahi vazgeçilmez bir insan hakkıdır. İşverenin denetim ve gözetim yetkisi, işçinin özel hayatına saygı sınırları içerisinde kullanılmalı; ölçülülük, ilkesine uyulmalı ve işçinin rızası alınmalıdır. Ancak işverenin işyerinde işçilerin sosyal medya kullanımını izlemesinin hukuka uygunluğunun sağlanması için sadece işçinin rızasının alınması yeterli olmamalı aynı zamanda işverenin bu izlemeyi yapmakta meşru bir çıkarı da olmalıdır²².

B. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ DÜZENLEME HAKKI BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bireysel başvurular incelendiğinde, işçilerin sosyal medya hesaplarından yaptıkları siyasi paylaşımlar ve katıldıkları gösteri yürüyüşleri sonucunda iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir. Anayasa'nın 26. maddesinde ifade özgürlüğü, 34. maddesinde toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı güvenceye alınmıştır. 26. maddeye göre "Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir." Aynı maddenin 2. fıkrasında ise sınırlandırma nedenleri sıralanmıştır: "Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir." Anayasa Mahkemesi kararlarında, işçilerin sosyal medya paylaşımları ifade özgürlüğü kapsamında ele alınmakta ve işverenin meşru menfaatleriyle çatıştığında sınırlandırılabilir. İşveren, işyerinde düzeni sağlama ve işletme menfaatlerini koruma hakkına sahiptir. Bu doğrultuda, işçilerin siyasi içerikli paylaşımları veya eylemleri, işyerindeki huzuru bozuyorsa veya işverenin itibarı üzerinde olumsuz etki yaratıyorsa geçerli veya haklı fesih sebebi olarak değerlendirilebilmektedir.

İfade özgürlüğü, iş ilişkisi içinde işçinin işverene ve işyerine karşı eleştirilerde bulunmasını da korumaktadır²³. Bu kapsamda aleyhe olan, rahatsız eden ve çarpıcı düşünceler de ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmelidir²⁴. Şengül Kılavuz başvurusunda ifade edildiği gibi "Çoğunluğa muhalif olanlar

²² *ibid* 106

²³ Bektaş Kar, "İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması" in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2021) 173

²⁴ *ibid* 174-175

da dâhil olmak üzere düşüncelerin her türlü araçla açıklanması, açıklanan düşünceye paydaş sağlanması, düşünceyi gerçekleştirme ve gerçekleştirme konusunda başkalarını ikna etme çabaları ve bu çabaların hoşgörüsüyle karşılanması çoğulcu demokratik düzenin gereklerindendir. Dolayısıyla toplumsal ve siyasal çoğulculuğu sağlamak, her türlü düşüncenin barışçıl bir şekilde ve serbestçe ifadesine bağlıdır²⁵”.

İşçinin siyasi mitinglere veya protestolara katılması ise hem ifade özgürlüğü hem de toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı bağlamında değerlendirilebilir. Anayasa Mahkemesi kararlarında barışçıl gösterilere katılım, demokratik bir hak olarak kabul edilmekte ve işten çıkarma sebebi olarak görülmemektedir. Ancak, yasadışı eylemler veya işyerinde işvereni ve diğer çalışanları zorlayıcı hareketler iş hukukunda geçerli fesih sebebi teşkil edebilir. Ayhan Akyüz ve Diğerleri başvurusunda²⁶, başvuruçular, iş arkadaşlarının işten çıkarılmasını protesto etmek ve sendika ile işverenin görüşmesini sağlamak amacıyla iş bırakma eylemine katılmışlardır. Bu eylem nedeniyle işten çıkarılan başvuruçular, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuşlardır. Mahkeme, başvuruçuların toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğungan başvurusunda²⁷ başvuruçuların iş sözleşmeleri işyerinde yaptıkları eylemler nedeniyle feshedilmiştir. İşveren fesih bildiriminde, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedildiğini belirtmiştir. Başvuruçular işyerinde, performans değerlendirmesi yapılmasına karşı çıkmış ve işyerinde kadın işçilere yönelik tacizler olduğunu belirterek ve diğer işçilerden kendilerine destek olmasını talep eden konuşmalar yapmıştır. Ayrıca bu içerikteki bildirileri işyerinde dağıtmışlardır. Anayasa Mahkemesi konuyu ifade özgürlüğünün ihlali bağlamında incelemiştir. “Temel hak ve özgürlüklerin koruma alanında kalan bazı söz, fiil ve davranışları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesinin kişiler için oldukça ağır bir sonuç olduğu açıktır. Bu nedenle son çare olduğu gösterilmeden temel hak ve özgürlüklerini kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu işçiler ve diğerleri üzerinde caydırıcı bir etkiye neden olacaktır. O hâlde bir iş sözleşmesinin feshinin temel hak ve özgürlüklerin ihlaline neden olmaması için iş ilişkisinin devam ettirilmesini imkânsız kıldığı değerlendirilen ve doğrudan en ağır yaptırıma bağlanmış olan bu sebeplerin işverence ve daha sonra denetleme yapan derece mahkemelerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir.” Anayasa Mahkemesi bu kararda aynı zamanda feshin davranışla orantılı bir yaptırım olup olmadığını feshin son çare olması ilkesini de hatırlatarak tartışmıştır.

Aynı kararda Mahkeme, dağıtılan bildirilerde ağır ifadeler kullanılsa da bunların işyeri disiplini bozan davranışlar olarak değerlendiremeyeceğini ifade

²⁵ Anayasa Mahkemesi, (n 4)

²⁶ Anayasa Mahkemesi, 2018/6851, 10.5.2023

²⁷ Anayasa Mahkemesi, 2018/24097, 2.5.2023

etmiştir. Kararın devamına göre “Bu bağlamda bildirinin sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu bir işyerinde sendikal örgütlenmeyi teşvik etmek gayesiyle yalnızca kadın işçilerin dolaplarına bırakıldığı, bildiride kullanılan ifadelerden bir kısmının ağır olduğu görülmekle birlikte herhangi bir somutlaştırma yapılmadığından hakaret etmek ve işyeri disiplinini bozmak amacının olmadığı hususları da gözönüne alındığında birinci başvurunun sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesini yukarıda tartışılan gerekçelerle hukuka uygun bulan istinaf mahkemesinin çatışan çıkarlar arasında adil bir denge kurabildiğinden bahsedilemeyeceği sonucuna varılmıştır.” Bu gerekçelerle Anayasa Mahkemesi ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir.

Yener Kaya ve Diğerleri başvurusunda²⁸ başvurucların iş sözleşmeleri işyeri dışında kanuna aykırı toplantı ve gösteri yürüyüşüne katıldıkları gerekçeyle feshedilmiştir. Başvuruclar Kars Belediyesi’nde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Başvuruclar fesih üzerine işe iade davası açmışlar, iş mahkemesi ise başvurucların terör örgütleri ile irtibatlı olduklarına dair kesinleşmiş mahkeme kararı olmamasına rağmen katıldıkları toplantının içeriği nedeniyle başvurucların terörle bağlantılı oldukları konusunda şüphe oluştuğunu ve bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığını ifade etmiştir. İstinaf Mahkemesi de başvurucların kamu kurumunda çalışması ve verilen hizmetin milli güvenlik bakımından önemini vurgulayarak feshin geçerli nedene dayandığına karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi başvuruyu toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının silahsız ve saldırısız kullanıldığını belirterek eylemin Anayasal koruma kapsamında değerlendirmesi gerektiğini söylemiştir. Anayasa Mahkemesi’nin kararda geçen şu belirlemeleri dikkat çekicidir: “Anayasa Mahkemesi’nin daha önce ifade ettiği üzere bildirim usulüne uyulmaması hâlinde bu yükümlülüğü yerine getirmekle mükellef olanlara ölçülü bir yaptırım uygulanabilmesi mümkünse de bir toplantı barışçıl ise veya herhangi bir şiddet tehlikesi bulunmuyorsa yalnızca bildirim yükümlülüğüne uyulmadığı gerekçesiyle toplantıya katılanlar cezalandırılmamalıdır.” Böylece Anayasa Mahkemesi önceden bildirim yapılmamasının, barışçıl bir protesto eylemini tek başına hukuka aykırı duruma getirmeyeceğine karar vermiştir.

Yener Kaya ve Diğerleri başvurusunda Mahkeme “Bununla birlikte bildirim yapılmaması sebebiyle bir toplantının kanuna aykırı hâle gelmesi, o toplantıya katılarak barışçıl bir şekilde toplantı hakkını kullananları otomatik olarak terör örgütü ile ilişkili kişiler olarak nitelendirmeyi mümkün kılmaz. Önemle belirtilmelidir ki kolektif bir şekilde kullanılan ve düşüncelerini ifade etmek isteyen kişilere şiddeti dışlayan yöntemlerle düşüncelerini açıklama imkânı veren toplantı hakkı; çoğulcu demokrasilerin gelişmesinde zorunlu olan farklı düşüncelerin ortaya çıkmasını, korunmasını ve yayılmasını güvence altına almaktadır. Öte yandan toplantının veya gösteri yürüyüşünün hangi amaçla yapıldığının bir önemi de yoktur. Dolayısıyla ifade özgürlüğünde olduğu gibi kamu yararını ilgilendiren ve siyasi meseleler söz konusu olduğunda toplantı

²⁸ Anayasa Mahkemesi, 2021/52529, 9.1.2024

hakkına yapılan müdahaleler daha dar yorumlanmalı; mevcut düzene itiraz edilen ve barışçıl yöntemlerle gerçekleştirilmesi savunulan siyasi fikirlerin toplantı ve diğer yasal araçlarla ifade edilebilmesi imkânı sağlanmalı, bu tür toplantılara katılanlara yönelik üçüncü kişilerden gelebilecek her tür müdahale de önlenmelidir.” ifadelerine yer vermiştir. Bu gerekçelerle Anayasa Mahkemesi özel hayata saygı hakkı ile toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının gözetildiği bir yargılama yapılmadığına ve devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediğine karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi kararları, işçilerin sosyal medya paylaşımları ve protesto eylemlerine katılımları konusunda ifade ve örgütlenme özgürlüğü ile işverenin yönetim hakkı arasındaki dengeyi gözetmektedir. Bu nedenle işçinin işyerinin düzenini bozmayacak şekilde siyasi hak ve özgürlüklerini kullanması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi iyiniyet kurallarına aykırıdır²⁹. Barışçıl ve ifade özgürlüğü kapsamında kalan eylemler korunurken, işverene veya işyerine zarar veren, hakaret içeren veya işyerindeki huzuru bozan eylemler iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya haklı neden olarak kabul edilebilmektedir. Bu yorum, Anayasada düzenlenen herkesin önceden izin almadan silahsız ve saldırısız toplantı ve gösteri yürüyüşü yapabileceğine ilişkin 34. maddesi ile de örtüşmektedir. Sonuç olarak iş hukukunda işçilerin siyasi faaliyetleri, ifade özgürlüğü ile işverenin yönetim hakkı arasındaki denge çerçevesinde değerlendirilmeli ve her olayın somut koşulları dikkate alınmalıdır.

II. İŞÇİNİN SİYASİ EYLEMLERİNİN İŞVERENİN YÖNETİM VE FESİH HAKKI KARŞISINDAKİ DURUMU

İşçinin siyasi eylemleri, özel hayata saygı hakkı, ifade özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ile örgütlenme özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlükleri ile korunmaktadır. İşçinin bir insan olarak korunan bu hakları, iş ilişkisi içinde özellikle önem arz etmektedir. Çünkü iş ilişkisi içinde işverenin yönetim hakkı ve bunun karşısında işçinin de işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu bulunur. İşverenin emir ve talimatlarına uyma borcunun ihlali, fesih yaptırımı ile sonuçlanabilir. Bu durum, işçinin işverene kişisel olarak bağımlılığını oluşturur. Ayrıca iş ilişkisinde işçi, işverene ekonomik olarak da bağımlıdır. Gerçekten iş sözleşmesinin ekonomik olarak daha güçsüz tarafı olan işçi, ücreti ile geçinmek zorundadır. İşveren ise hem sermayeyi elinde tutmakta hem de özellikle işsizliğin ve yoksulluğun yoğun yaşandığı ülkelerde işten çıkardığı işçi yerine kolaylıkla yeni işçi bulabilmektedir. Bu nedenle işçinin siyasi eylemlerinin işverenin yönetim ve fesih hakkı karşısında korunması, Anayasa Mahkemesi’nin ifadesiyle işçinin Anayasal hakları ile iş ilişkisinden doğan işveren haklarının “dengelenmesi” gerekmektedir.

²⁹ Kar, *İşçinin İfade Özgürlüğü* (n 22) 180

A. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, işçinin işverene ekonomik olarak bağımlı olmasını ve iş organizasyonu içerisinde işverenin emir ve talimatlarıyla bağlı olmasını ifade eder. Bağımlılık unsurunun bir sonucu olarak iş ilişkisinde işçinin işverene karşı sadakat borcu, işverenin ise işçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcu bulunur. İşçinin kişiliğinin korunması borcunun gerekçesi de işçinin işverene karşı olan kişisel bağımlılığıdır³⁰. Kişiliğin korunması ve gözetilmesi borcu, işçinin bir birey olarak sahip olduğu kişilik hakkının tüm unsurları ile korunmasıdır. İşçinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, işyerinde fiziksel sözlü ya da cinsel saldırılardan korunması, personel bilgilerinin ancak iş ile ilgili olduğu ölçüde saklanması ve imha edilmesi gibi işverene yüklenen birçok borç bulunmaktadır. Bunların hepsi işçinin maddi, manevi ya da ekonomik hakları ile ilgilidir. İşveren işçinin kişilik hakkına kendisi bir saldırıda bulunmayacağı gibi aynı zamanda dışarıdan gelecek tehlikelere karşı da işçiye korumakla yükümlüdür.

İşçinin özel yaşamına saygı hakkının karşısında işverenin yönetim hakkı bulunmaktadır³¹. Sadece özel yaşama saygı hakkı değil çalışmamız kapsamında incelenen ifade özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı gibi işçinin diğer Anayasal hakları da işverenin yönetim hakkı karşısında korunmalıdır. Özellikle işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma borcundan kaynaklanan kişisel bağımlılık unsuru, işçinin çeşitli Anayasal haklarının ihlaline sebep olabilir. Yönetim hakkı bir yandan işverenin işyerinde işlerin ne şekilde yürütüleceğine, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ve disiplinin sağlanmasına yönelik emir ve talimatlarını içerirken diğer yandan işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve talimatlara uyulup uyulmadığını denetleme yetkisini de kapsamına alır³². Burada işçinin siyasi eylemlerini işyerinde ve iş saatleri içinde yapılan eylemler ile işyeri dışındaki eylemleri olarak ayırabiliriz. Çünkü işverenin işçiler üzerindeki yönetim hakkı ve işçilerin işverene olan bağımlılığı siyasi eylemlerin yapıldığı yere ve zamana göre farklılık gösterebilir.

Doktrinde bir görüşe göre işçinin işyeri dışındaki davranışlarına “iş akışını olumsuz etkilemesi ve işyeri çıkarlarına zarar vermesi” durumu ile sınırlı olarak müdahale edilebilir³³. Aynı Yazar’a göre bu şartlar gerçekleşmeden işçinin işyeri dışındaki davranışlarına müdahale edilmesi, işçinin özel hayatına aşırı bir müdahale olacaktır. Bu nedenle kanımızca da işçinin işyeri dışında gerçekleşen siyasi eylemleri işverenin emir ve talimatları ile sınırlandırılama-

³⁰ İbrahim Aydın, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi” (2005) 19(6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 21, 22-23

³¹ Ahmet Sevimli, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi” (2008) (10) Sicil İş Hukuku Dergisi 53, 54

³² ibid 55

³³ Büşra Yaşar, “İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi” (2021) 25(2) Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 335, 344

yacaktır. Çünkü işçinin iş saatleri ve işyeri dışında siyasi içerikli sosyal medya paylaşımları yapması ve çeşitli protesto gösterilerine katılması, işyerinin düzenini ve iş akışını ya da iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen eylemler olarak nitelendirilemez. Yönetim hakkının amacı işyerinde düzenin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıdır³⁴.

Diğer yandan işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve talimatlar, işçinin özel yaşamı ile de yakından ilgili olabilmektedir³⁵. İşveren işçinin işyerinde ve iş görülürken sosyal medya kullanımını çeşitli nedenlerle yasaklayabilir ya da sınırlandırabilir. Örneğin işçinin sosyal medya kullanımı gibi diğer iletişim araçlarını kullanması, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilir ve iletişim araçlarının kullanımını bu nedenle yasaklayabilir. Böyle durumlarda işçinin iletişim araçlarının kullanımının önlenmesi işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu bakımından zorunlu dahi olabilir. Bazen de işçinin sosyal medya paylaşımları doğrudan işverenin ya da ailesinin kişiliğini hedef alabilir, hakaret, iftira ya da tehdit içerebilir. Bazı durumlarda ise işverenin işyeri ya da işletmesi ile ilgili çeşitli bilgilerin paylaşılması, sır saklama yükümlülüğü ve sadakat borcuna aykırılık oluşturabilir. Sadakat borcunun kapsamını bir yandan işverenin haklı menfaatleri belirlerken, diğer yandan işçinin Anayasa’da düzenlenen temel hak ve özgürlükleri sadakat borcunun sınırını oluşturur³⁶. Bazı durumlarda ise işçinin işyerinde ve iş saatleri içinde sosyal medya kullanımı, iş akışını yavaşlattığı, işlerin aksamasına neden olduğu için yasaklanabilir ya da sınırlandırılabilir.

Yasaklama ya da sınırlandırma iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği, toplu iş sözleşmesi ve işverenin emir ve talimatları ile yapılabilir. İşveren, işçinin temel hak ve özgürlüklerini sınırlandırırken hukuka uygun davranmalıdır³⁷. Doktrinde bir görüşe göre işyerinde internet kullanımına işveren tarafından kısıtlama getirilmediyse işçi bazı şartlara uyarak işyerinde ve mesai saatleri içerisinde de interneti özel amaçlarla kullanabilir³⁸. Diğer bir görüşe göre ise işyerindeki internetin özel amaçlı kullanımı işveren tarafından açık ya da örtülü olarak izin verilmediyse işçi iş saatleri içinde ya da dışında interneti kullanamayacaktır³⁹.

³⁴ *ibid* 343

³⁵ *ibid* 342-343

³⁶ Dilek Dulay, “Karar İncelemesi İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi” (2016) 48(1) Çalışma ve Toplum 255, 262

³⁷ Aslı Çalışkan Yıldırım and Ömer Uğur, “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları” (2022) 80(4) İstanbul Hukuk Mecmuası 1169, 1179

³⁸ *ibid* 1179

³⁹ Hakan Keser, “İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi” (2019) 16(62) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi < <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/isci-davranislari-kapsaminda-iscinin-talimatlara-aykiri-bilgisayar-internet-ve-cep-telefonu-kulla->

İşçinin işyerinde sosyal medya paylaşımları ve protesto eylemleri düzenlenmesine yönelik işverenin vereceği emir ve talimatlar, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Ancak işverenin yönetim hakkından kaynaklanan emir ve talimatları iş hukukunun kaynakları arasında en son basamakta yer alır. Yani emir ve talimatlar, Anayasa'ya kanunlara, toplu ve bireysel iş sözleşmelerine, iç yönetmeliklere ve işyeri uygulamalarına aykırı olmamalıdır. Bizim de katıldığımız doktrindeki bir görüşe göre işçinin yazışmalarının izlenmesi, internet kullanımının denetlenmesi gibi işçinin özel yaşamına müdahale içeren davranışlara verdiği izne kuşkuyla yaklaşılması, rızanın iş sözleşmesinin kurulmaması ya da sona ermesi gibi korkularla verilmemiş olmaması gerekir⁴⁰. Yönetim hakkı, işçinin rızası dışında bir hukuka uygunluk nedenine dayanmalıdır⁴¹.

B. İŞVERENİN FESİH HAKKI

İş sözleşmesinin fesihle sona ermesi İK'da süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olarak ikiye ayrılmaktadır⁴². İşçi iş güvencesi kapsamındaysa ve haklı bir nedenin olmadığı durumlarda işveren iş sözleşmesini, işçinin davranışları ya da yetersizliği ile işin, işyerinin ya da işletmenin gerekleri sebeplerine dayanarak feshedebilir. “İşin normal yürüyüşünü ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen ve İK m. 25’dekiler kadar ağır olmayan davranışlar İK m. 18’e göre geçerli nedenle bildirimli fesih sebebi sayılır⁴³”. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ise işverenin süreli fesih yapabilmek için herhangi bir sebep göstermesine gerek yoktur.

Haklı nedenle derhal fesih İK'nın 24. ve 25. maddelerinde düzenlenen, belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanabilen bir fesih türüdür. İşçi ya da işveren haklı bir nedenin varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminden önce belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise ihbar sürelerine uymak zorunda kalmadan sözleşmeyi sona erdirebilir. İşverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren durumlar, İK'nın 25. maddesinde belirlenmiştir. Bu düzenlemeye göre işveren, sağlık sebeplerine, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle, zorlayıcı sebeplerle, işçinin tutuklulu-

nim/4292845/%c4%b0%c5%9f%c3%a7i+Davran%c4%b1%c5%9f%lar%c4%b1+Kapsam%c4%b1nda+%c4%b0%c5%9f%c3%a7inin+Talimatlara+Aykc4%b1r%c4%b1+Bilgisayar%2c+%c4%b0internet+ve+Cep+Telefonu+Kullan%c4%b1m%c4%b1+Sebebi+ile+%c4%b0%c5%9f+S%c3%b6zle%c5%9fmesinin+%c4%b0%c5%9freference+Feshedilmesi > Erişim Tarihi 11.10.2025

⁴⁰ A. Eda Manav, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” (2015) 19(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95, 111

⁴¹ Sevimli, İşçi-İşveren İlişkisi (n 30) 56

⁴² İşçinin politik faaliyetlerinin işverenin fesih hakkı bakımından sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için Hasan Alparslan Ayan, İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişkisine Etkisi, (Adalet Yayınevi, 2024), 287

⁴³ Özcan Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi (2nd edn, Adalet Yayınevi 2015) 116.

ğu ve gözüaltına alınması hallerinin kanundaki süreleri aşması halinde iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Mahkeme kararları incelendiğinde işçinin siyasi eylemlerinin işveren tarafından haklı ya da geçerli nedenle feshe sebep gösterilebildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işçinin siyasi eylemleri hem derhal feshin hem de sürekli feshin konusu olabilmektedir. İşçinin Anayasal bir hakkının ihlalini oluşturacak nedenle iş sözleşmesi feshedildiğinde yapılan feshin türüne göre haksız ya da geçersiz bir fesih söz konusu olabilir. İşçinin siyasi eylemleri geçerli nedenle feshe konu edildiğinde işçinin davranışları nedeniyle; derhal fesihte ise işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle fesih yapılmaktadır. Sürekli fesih ve derhal fesih arasındaki farklılık, bu fesihten yapılabilmesi için var olması gereken nedenlerde ve nedenlerin niteliğinde kendini göstermektedir⁴⁴. İster haklı nedenle ister geçerli nedenle feshe sebebiyet versin, işçinin davranışlarının aynı zamanda kusurlu olması gerekmekte ve kusurun ağırlığına ve iş sözleşmesinin devamını ne ölçüde etkilediklerine göre davranış haklı ya da geçerli nedenle feshe sebep olabilmektedir⁴⁵. Davranışın hangi fesih türüne sebep olduğu belirlenirken ölçülülük ilkesi de dikkate alınmalıdır⁴⁶.

1. İşçinin Davranışları Gerekçe Gösterilerek Yapılan Geçerli Fesih

İşçinin davranışları, “işçinin işverenine, işyerindeki arkadaşlarına, müşterilere kısaca dış dünyaya karşı gösterdikleri bedensel, sosyal ve psikolojik tepkilerin bütünü” olarak tanımlanabilir⁴⁷. Anayasa Mahkemesi işçinin davranışları nedeniyle yapılan geçerli nedenle fesihte İK’nın 18. maddesinin gerekçesine dayanmaktadır. “Anılan maddeye göre bir davranış ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep sayılabilir. İşçinin davranışlarının işyerindeki üretime ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesi mümkün değildir⁴⁸”. Geçerli nedenler, haklı nedenle derhal feshe sebep olmayan ancak işyerinin işleyişini önemli ölçüde bozduğu için işverenin

⁴⁴ Gülsevil Alpagut, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi” (2006) (1) Sicil İş Hukuku Dergisi 71, 71

⁴⁵ F. Burcu Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi (Beta 2012) 59; Hakan Keser, “İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının Geçerli Veya Haklı Sebep Olarak Değerlendirilmesi” (2022) 19(74) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi <<https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/is-sozlesmesinin-feshinde-iscinin-sosyal-medya-paylasimlarinin-gecerli-veya-hakli-sebep-olarak-deger/5197212/%c4%b0%c5%9f+S%c3%b6zle%c5%9fmesinin+Feshinde+%c4%b0%c5%9f%c3%a7inin+Sosyal+Medya+Payla%c5%9f%c4%b1mlar%c4%b1n%c4%b1n+Ge%c3%a7erli+Veya+Hakl%c4%b1+Sebep+Olarak+De%c4%9ferlendirilmesi>> Erişim Tarihi 11.10.2025

⁴⁶ Keser, İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları (n 44)

⁴⁷ Keser, İşçi Davranışları (n 8) 16

⁴⁸ Anayasa Mahkemesi, 2019/38252, 11.1.2023

tahammül edemeyeceği durumlardır⁴⁹. İşçinin davranışı, iş ilişkisinde bulunması gereken güven ilişkisini çöktürmemekle birlikte bu ilişkiyi sarsmış ve işyerinde çeşitli olumsuzluklara neden olmuşsa iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenlere dayandırılarak feshedilebilir⁵⁰. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih halinde davranış, haklı nedene sebep olacak ağırlıkta değildir⁵¹. Geçerli nedenle feshe sebep olabilecek işçi davranışları, işin görülmesini önemli ölçüde ve olumsuz şekilde etkileyen niteliktedir⁵². İşçinin bir davranışının fesih sonucunu doğurabilmesi için bu davranış sonucu işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması gerekir⁵³. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre işçinin yaptığı davranışlar, iş ilişkisini önemli ölçüde olumsuz etkilemiyorsa ve iş sözleşmesinin devamını engellemiyorsa, tamamen özel hayatını ilgilendiren davranışlar geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmeyecektir⁵⁴. Aynı görüşe göre işçinin özel hayatına ilişkin davranışları işyerinde belirgin bir sorun yaratıyorsa iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilecektir.

2. İşveren Bakımından Derhal Fesih Nedenleri

İş ilişkisinde var olan güven ilişkisi, edimlerin sözleşmeye uygun şekilde yerine getirileceğine yönelik işçi ve işverenin karşılıklı olarak birbirlerine duydukları güveni ifade eder⁵⁵. İşveren bakımından haklı nedenle fesih halleri, taraflar arasındaki güven ilişkisinin tamamen bozulmasına yol açan ve bu nedenle sürekli bir ilişki kuran iş ilişkisini devam ettirmelerinin dürüstlük kuralı gereği taraflardan beklenemeyeceği durumlardır⁵⁶. Haklı nedenle fesihte bulunması gereken iş ilişkisinin devam ettirilmesinin beklenememesi ya da iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi ölçütü, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 2. maddesinde düzenlenen dürüst davranma ilkesinden doğmaktadır⁵⁷. Bu sebeplerin ağırlığı her olayın özelliğine göre ve TMK'nın iyiniyet ve hakkın kötüye kullanılmaması esasları göz önünde bulundurularak değerlendirilir⁵⁸.

⁴⁹ Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku – I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (1st edn, Gazi Kitabevi 2022) 271

⁵⁰ Durmuş (n 42) 265

⁵¹ Deniz Demir, “Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı” (2007) (3) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 157, 164

⁵² Keser, *İşçi Davranışları* (n 8) 18

⁵³ Keser, *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları* (n 44)

⁵⁴ Keser, *İşçi Davranışları* (n 8) 21

⁵⁵ Dulay (n 35) 262

⁵⁶ Alpagut (n 43) 72; Gaye Burcu Yıldız, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi” 2009 (16) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 110, 116; Arıcı (n 48) 247

⁵⁷ Durmuş (n 42) 265; Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı* (n 38)

⁵⁸ Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı* (n 38)

İK'nın 25. maddesinin 2. fıkrasında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bazı haller sayılmıştır. İlgili fıkra göre “İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması. 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 isnatlarda bulunması. c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir 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. ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” gibi nedenler iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle derhal feshine sebep olabilir.

Fıkra ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller olarak sayılanlar yalnızca örnek olarak verilmiştir. Bu durum “ve benzerleri” ifadesi ile belirlenmiştir. Bu durumda işçinin ahlaka ve iyiniyete aykırı olan ancak maddede sayılmamış başkaca bir davranışı nedeniyle de işveren derhal fesih hakkını kullanabilir. Bu durumda ahlaka ve iyiniyete uymayan davranışların neler olabileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. TMK'nın 2. maddesine göre “Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken iyiniyetli davranmak zorundadır.” Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller her olayın kendi özelinde ve dürüstlük kurallarına göre belirleneceğinden her bir ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hali sayabilmek mümkün değildir⁵⁹. İşçinin siyasi fikir, söz ve davranışlarının ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden biri olarak 25. maddenin 2. fıkrasında düzenlenen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan biri olup olmadığının da tespiti gerekmektedir. İlgili düzenlemeye göre “işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” işveren bakımından derhal fesih sebebidir. Buradaki “gibi” ifadesi ile doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin kapsamının burada sayılanlardan ibaret olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda hangi hallerin doğruluk ve bağlılığa uymadığı önceden tek tek sayılamayacak ve her somut olayın

⁵⁹ Alpagut (n 43) 72

özelliklerine göre belirlenecektir⁶⁰. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller belirlenirken tek tek bireylerin ya da bir grubun ya da çoğunluğun ahlaki anlayışı değil, insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerde yer alan evrensel değerlerden hareket edilmelidir⁶¹.

Hukuk normları ve ahlak kuralları çoğu zaman birbiriyle örtüşse de, hukukun yaptırımı devlet gücüne dayanırken, ahlak kurallarının yaptırımı daha çok toplumsal ve vicdani bir niteliğe sahiptir⁶². Özellikle borçlar hukuku ve ceza hukukunda ahlaka aykırılık kavramı önemli bir rol oynar. Örneğin, Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesine göre: "*Kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına veya ahlâka aykırı sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür*". Bu düzenleme, ahlakın hukuki işlemler üzerinde sınırlayıcı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Uluslararası boyutta ise ahlaki değerler, insan hakları hukukunda yerini bulmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 29. maddesi, bireyin haklarını kullanırken toplumsal ahlaki değerlere saygı göstermesi gerektiğini vurgular. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen çalışma standartları, iş ilişkilerinde ahlaki değerlerin korunmasını desteklemektedir. İşyerinde ayrımcılığın önlenmesi, dürüst ücret politikalarının uygulanması ve çalışanların onuruna saygı, ahlaki değerlere dayanan temel çalışma prensipleridir⁶³.

İş ilişkisi içinde ahlak, işçi ve işverenin birbirlerine karşı dürüst, saygılı ve sorumlu davranmasını ifade eder. İş hukuku, ahlaki değerlere dayalı olarak işçinin ve işverenin yükümlülüklerini düzenler. İK'nın 25. maddesi, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenler ve ahlaka aykırı davranışları şu şekilde tanımlar: "*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması ya da ahlaka aykırı davranışlarda bulunması*". Bu hüküm, işçinin iş ilişkisinde ahlaki değerlere uygun hareket etme yükümlülüğünü vurgular. Benzer şekilde işverenin de işçiye karşı dürüstlük ve iyi niyet çerçevesinde hareket etme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin özel hayatına saygı, bu ahlaki yükümlülüğün bir parçasıdır. Ahlak kavramı oldukça subjektif yorumlanabilecek bir kavramdır. Burada sosyal ahlak kavramından hareket edilebileceği kanısındayız. Sosyal ahlak kavramı, bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerine dair kurallar koyarken, insanların başkalarına karşı sonuç doğurmayan davranışlarıyla ilgilenmez⁶⁴. Bu nedenle işçinin siyasi eylemleri işyerinde bir olumsuzluğa yol açmadığında derhal fesih sebebi olamayacaktır.

⁶⁰ Emin Zeytinoğlu, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi" (2017) 16(32) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 107, 123

⁶¹ Serdar Odaman, "İş Kanunu ve Borçlar Kanunu Bakımından "Ahlak" Kavramı" (2011) 55(1) İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 877, 888

⁶² Lon Luvois Fuller, *The Morality of Law* (Yale University Press 1969) 96

⁶³ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf> Erişim Tarihi 11.10.2025

⁶⁴ Odaman (n 60) 886

III. İŞÇİNİN SİYASİ EYLEMLERİNİN FESİH SEBEBİ OLABİLMESİ İÇİN ANAYASA MAHKEMESİ'NİN BİREYSEL BAŞVURU KARARLARINDA ARADIĞI ŞARTLAR

İşçinin siyasi eylemleri gerekçe gösterilerek yapılan fesihlerde işverenler dürüstlük kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle iş ilişkisinde bulunması gereken güven ilişkisinin bozulduğunu iddia ederek derhal fesih yoluna başvurmaktadır. Bunun yanında incelen Anayasa Mahkemesi kararlarında derece mahkemelerinin böyle bir durumda ya işverenin yaptığı feshin haklı olduğunu ya da işçinin siyasi eylemlerinin haklı nedenle feshe sebep olmasa da geçerli nedenle feshe sebep olduğunu kabul ettiği görülmektedir.

Neslihan Özdemir başvurusunda⁶⁵ başvurucu bir protesto eylemine katılmış ve bu nedenle işveren, güven ilişkisinin bozukluğu gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Anayasa Mahkemesi bu kararında işçinin siyasi eylemlerinin fesih sebebi yapılabilmesi için aranan koşulları sıralamıştır. İlgili karara göre “Aktarılan bu bilgilere karşın, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından bir araştırma ve tartışma yapılmaksızın başvurunun İşverenle güven ilişkisinin ortadan kalktığına ve ahlak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunduğuna yönelik kabulün, işverenin tek taraflı beyanına dayandığı anlaşılmaktadır. Ancak işveren başvurunun eyleminin işe ve işyeri ortamına nasıl ve ne gibi olumsuz yansımalarının olduğunu, başvurucuya izafe edilen eylem nedeniyle iş sözleşmesinin sürdürmesinin beklenemeyeceği hususlarını ortaya koymamıştır. Bununla birlikte, Bölge Adliye Mahkemesi somut olarak işveren tarafından kanıtlanmadığı anlaşılan eylemi, başvurunun sicili, ifa ettiği görev ve işyeri koşullarını da gözетerek bir değerlendirme yapmamıştır. Bununla birlikte iş sözleşmesinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususunda bir inceleme yapılarak işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak özenli bir yargılama yapıldığı da söylenemez.”

Anayasa Mahkemesi verdiği kararlarda işçinin siyasi eylemlerinin işyerini etkilemesi, işyerinde sebep olunan olumsuzluklar karşısında fesih yaptırımının orantılı olması, işverenin yönetim hakkı ile işçinin ifade özgürlüğü ve özel hayata saygı hakkı gibi temel hakları arasındaki dengenin gözetilmesi şartlarını aramaktadır. Bununla birlikte işçinin siyasi eylemleri nedeniyle yapılacak fesihte işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin ne şekilde bozulduğunun tespit edilmesi ve bunun somutlaştırılması gerektiğini belirlemektedir. Bu başlık altında işçinin siyasi eylemlerinin feshe sebep olabilmesi için Anayasa Mahkemesi'nin ortaya koyduğu şartlar incelenecektir.

A. SİYASİ EYLEMLERİN İŞYERİNİ ETKİLEMESİ

Anayasa Mahkemesi siyasi içerikli sosyal medya paylaşımlarının işyerinde yapılıp yapılmadığının incelenmesi gerektiğini belirlemiştir. İşçinin mesai saatleri içinde görevini aksatacak ya da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı bir şekilde sosyal medyada paylaşımlar yapması, işverene sözleşmeyi

⁶⁵ Anayasa Mahkemesi, 2018/29512, 13.4.2022

feshetme hakkı verebilecektir. Ancak bu durumda da fesihle cezalandıran davranış, işçinin siyasi fikirleri ya da paylaşımları değil, bu paylaşımların yapıldığı yer ve zamanın iş düzenini olumsuz etkilemesi olacaktır. İfade özgürlüğünün sağladığı güvence, yerine getirilen görevle bağlantılı bir şekilde genel olarak işçilerin işverenleri hakkındaki beyanlarını da kapsamaktadır⁶⁶. Doktrinde bir görüşe göre işçinin Anayasadan kaynaklanan siyasi hak ve özgürlüklerini işyeri sınırları içinde de kullanması nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturacaktır⁶⁷. İşçinin iş akışını ve düzenini etkilemeyen, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir durum yaratmayan kısa sürelerle gün içerisinde sosyal medya hesaplarını kontrol etmesi ve paylaşımlarda bulunması da kanımızca fesih için geçerli bir neden oluşturmayacaktır.

Anayasa Mahkemesi, işyerinde ve iş araçlarıyla yapılmayan sosyal medya paylaşımlarının ise tamamen kişisel alanda kaldığını ve bu paylaşımların fesih nedeni olarak kabul edilmesi halinde işçinin temel hak ve özgürlükleri ile işverenin menfaatleri arasında kurulması gereken dengenin işçi aleyhine bozulacağını ifade etmektedir⁶⁸.

Mahkemeye göre siyasi eylemlerin işçinin işyerine ya da işverene etkisinin olup olmadığı değerlendirilmelidir. İdil Alakuş Dere başvurusu kararına göre “Somut olayda başvuruya konu paylaşımların ne olduğu açıklanmamış, bu paylaşımların mesai saatleri içinde ya da iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvurunun bu sebeplerle iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getiremediği ileri sürülmemiştir. Söz konusu paylaşımların başvurunun işi, işyeri veya işvereni ile bir ilgisi bulunduğu da mahkemelerce kabul edilmiş değildir. Paylaşımın hangi sebeplerle işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı izah edilmemiştir”.

B. ORANTILILIK İLKESİ

Anayasa Mahkemesi, müdahalelerin orantılı olmasını temel bir ilke olarak kabul etmektedir. Orantılılık ilkesi, işçiye uygulanan yaptırımla işçinin davranışı arasında bir orantı olmasını gerektirir⁶⁹. Anayasa Mahkemesi, yapılan siyasi eylemler sonucunda iş sözleşmesinin feshinin işverenin meşru amaçlarına uygun ve orantılı olması gerektiğini vurgulamaktadır⁷⁰. İşverenin fesih hakkını kullanabilmesi için, işçinin siyasi eylemlerinin işyerinin itibarına ve düzenine somut bir zarar vermiş olması gerekmektedir. İşçinin kıdemi feshin orantılı bir yaptırım olup olmadığını belirlemekte bir kriter olarak göz önünde bulun-

⁶⁶ Anayasa Mahkemesi, 2021/10035, 9.1.2024

⁶⁷ Öktem Songu (n 2) 645

⁶⁸ Anayasa Mahkemesi (n 19)

⁶⁹ Bektaş Kar, “Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması” (2009) (60) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 60, 62

⁷⁰ Anayasa Mahkemesi (n 19)

durulmalıdır. Orhan Özdemir Başvurusunda ifade edildiği gibi “Başvurucuya uygulanan işten çıkarma yaptırımının başvurusunun kıdemi ve başvuruya konu eylemleri dikkate alındığında amaçlanan hedeflere ulaşmak için son derece ağır olduğu hususunda şüphe yoktur⁷¹”. Mahkeme ayrıca yapılan eylemin işyerinde yarattığı sorunların, fesih sonucunu doğuracak kadar ağır olmasını aramaktadır. Yani, işyerinde ciddi bir zarar oluşmadan işçinin Anayasal haklarına müdahale edilmemelidir. Mahkeme, işçinin işçinin siyasi eylemlerinin, işin gerekliliği ile doğrudan ilişkili olup olmadığını değerlendirir. İşin düzenli bir şekilde yürütülmesi etkilenmiyorsa, işverenin fesih hakkını kullanması orantısız olacaktır.

Faruk Gürdil başvurusunda⁷² başvurusunun iş sözleşmesi, sosyal medya paylaşımı nedeniyle feshedilmiştir. Anayasa Mahkemesi ise feshin son çare olması ilkesine atıfta bulunarak daha hafif giderim yolları değerlendirilmeden iş sözleşmesinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir. İlgili karara göre “...O halde bir iş sözleşmesinin feshinin temel hak ve özgürlüklerin ihlaline neden olmaması için iş ilişkisinin devam ettirilmesinin imkansız kıldığı değerlendirilen ve doğrudan en ağır yaptırıma bağlanmış olan bu sebeplerin işverence ve daha sonra denetleme yapan derece mahkemelerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir.”

Ayhan Deniz ve diğerleri başvurusunda Mahkeme, işverenin işin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından işçinin özgürlüklerine çeşitli sınırlamalar getirmesinin makul karşılanabileceğini ancak işverenin sınırlama yetkisini de işçinin hak ve özgürlüklerinin özünü zedeleyecek şekilde kullanamayacağını, işverenin menfaatleri ile işçinin hak ve özgürlükleri arasında bir dengenin kurulması gerektiğini belirtmiştir. Aynı başvuruda işçilerin yaptığı sosyal medya paylaşımlarının işverenin, işyerinin ve işletmenin menfaatlerine ne şekilde zarar verdiğinin tespit edilememesi nedeniyle işçilerin kıdemleri de göz önünde bulundurulduğunda feshin ölçüsüz bir yaptırım olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca işçilerin uzun yıllara yayılan benzer sosyal medya paylaşımları için daha önce herhangi bir yaptırım uygulanmaması ve daha sonra bunların feshe gerekçe olarak gösterilmesi de ölçüsüz bulunmuştur.

C. İŞVERENİN MENFAATLERİ İLE İŞÇİNİN ANAYASAL HAKLARI ARASINDA ADİL BİR DENGENİN KURULMASI GEREKLİLİĞİ

Anayasa Mahkemesi kararları, işçilerin sosyal medya paylaşımları ve siyasi eylemleri ile ilgili olarak iki ana eksende şekillenmektedir. Bir tarafta işverenin emir ve talimat verme ve fesih hakkı, diğer tarafta işçinin ifade özgürlüğü, özel hayata saygı hakkı ile toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı

⁷¹ Anayasa Mahkemesi, 2019/33833, 20.7.2023

⁷² Anayasa Mahkemesi, 2022/53688, 17.9.2024

gibi temel hak ve özgürlükleri bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin konuyla ilgili kararlarında, işverenin işyerindeki huzuru ve düzeni koruma hakkı ile işçinin kişisel özgürlükleri arasındaki dengeyi gözetmeye çalışmaktadır. Mahkeme, “*çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan çıkarın üstün olup olmadığı*” ile ilgili mahkemelerin somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapması gerektiğini belirtmektedir⁷³. Aynı karara göre iş sözleşmeleri sosyal medya paylaşımları nedeniyle feshedilen başvuruların özel hayata saygı hakkı ile işverenin menfaatleri arasında adil bir denge kurulması gerekmektedir.

Anayasa Mahkemesi işin düzenlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gibi haklı ve meşru görülebilecek konularda işçilerin özel hayatına dahil olan bazı davranışlarının sınırlandırılabilceğini ancak sınırlandırma yetkisinin sınırsız olmadığı, hakkın özünü zedeleyen nitelikte sınırlamalar getirilemeyeceği ve işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde de korunduğunu ifade etmektedir. İşçilerin yaptığı sosyal medya paylaşımlarının işyeri ve işverenle ilgili olup olmadığı ile işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliğini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Orhan Özdemir başvurusu kararına göre “*İşverenlerin çalıştırdığı işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Zira işin veriminin düşmesine veya işveren ile olan güven ilişkisinin ciddi şekilde zedelenmesine işçiden kaynaklanan nedenlerle yol açılan durumlarda işverenin menfaatinin etkileneceği açıktır*”⁷⁴.

Anayasa Mahkemesi'ne göre işyerindeki düzeni bozacak, işyerinin itibarına zarar verecek paylaşımlar nedeniyle işveren, iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak bu müdahalenin, işyerindeki düzenin korunması amacına yönelik olması gerekmektedir. Mahkeme, işçilerin sosyal medya üzerinden yaptığı paylaşımların ifade özgürlüğü kapsamında olduğunu kabul etmekle birlikte, bu özgürlüğün mutlak olmadığını da vurgulamaktadır. İşverenin işyerindeki düzeni sağlama yükümlülüğü, işçilerin ifade özgürlüğüne sınırlamalar getirebilir. Ancak bu sınırlama da orantılı olmalı, yaptırım olarak uygulanan fesihle işverenin korunan menfaati arasında bir denge kurulmalıdır. Sosyal medya paylaşımlarının, işyerindeki huzuru bozacak ve işyerinin itibarını zedeleyecek nitelikte olması, fesih için geçerli bir gerekçe olabilir. “*...işverene karşı sadakat yükümlülüğü içinde bulunan işçi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmelidir. Bu kapsamda somut olayda başvurusunun ifade özgürlüğüyle işverenin şeref ve itibarının korunması hakkı arasında adil bir dengenin gözetilip gözetilmediğinin değerlendirilmesi gerekir*”⁷⁵.

Ayhan Deniz ve Diğerleri başvurusunda Anayasa Mahkemesi konuyu ifade özgürlüğü bağlamında değerlendirirken daha önceki pek çok kararına da

⁷³ Anayasa Mahkemesi (n 19)

⁷⁴ Anayasa Mahkemesi (n 70)

⁷⁵ Anayasa Mahkemesi (n 65)

atıfta bulunarak ifade özgürlüğünü “...*demokratik bir toplumun zorunlu temel-lerinden biri...*” ve “...*toplumun ilerlemesi ve her bireyin gelişmesi için gerekli temel şartlardan...*” olduğunu ifade etmiştir. Mahkeme burada ifade özgürlüğünün aynı zamanda kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının da güvencelerinden biri olduğunu ifade etmektedir. İfade özgürlüğü yalnızca işveren ya da işveren vekilleri tarafından tasvip edilecek görüşlerin değil aksi yöndeki görüş ve düşüncelerin de açıklanmasına olanak tanır⁷⁶. Ayrıca “...*ifade özgürlüğünün etkin bir şekilde kullanılması sadece devletin müdahale etmeme görevine dayanmamaktadır. Bu özgürlük, devletin bireyler arasındaki ilişkilerde bile hukuk alanında ve uygulamada koruma tedbirleri almasını gerektirebilmektir. İfade özgürlüğünün önemi göz önüne alındığında devletin bu özgürlüğe en yüksek güvenceyi sağlaması gerekmektedir*” diyerek devletin pozitif yükümlülüklerine de dikkat çekmiştir. Başvurucuların iş sözleşmeleri hükümete ve çeşitli siyasetçilere yönelik sosyal medya paylaşımları neden gösterilerek feshedilmiş ve işçilerin işe iade talebiyle açtıkları davalar Kocaeli 5. İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. İş Mahkemesi, işçinin yaptığı paylaşımlarını doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olarak değerlendirmiş ve iş sözleşmesindeki güven ilişkisini zedelediğini ve işveren feshinin haklı olduğunu belirlemiştir. Başvurucuların istinaf kanun yoluna başvurmaları üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi ise işçinin sosyal medya paylaşımlarının işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih kapsamında değerlendirilebileceğini belirlemiştir. Kararın başvurucular tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay kararın onanmasına karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi ise “...*başvurucuların söz konusu eylemlerinin 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler kapsamında değerlendirilmesine yönelik olarak söz konusu mahkemelerin ihtilafa konu içeriklerin niteliklerini ve kullanıldığı bağlamı, aynı zamanda söz konusu paylaşımların muhtemel etkilerini yeterli derecede ve detaylı bir şekilde incelemediklerini tespit etmiştir. ... Sonuç olarak uyuşmazlığı karara bağlayan derece mahkemelerince ifade özgürlüğüne ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin gözetildiği özenli bir yargılama yapılmadığı, anayasal güvencelerin korunması açısından devletin yükümlülüklerini yerine getirmediği ve 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının ifade özgürlüğünün dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı anlaşılmıştır.*”. Bu nedenle ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmiştir. Anayasa Mahkemesi yapılan paylaşımların içeriklerinin ve muhtemel etkilerinin mahkemeler tarafından yeterince incelenmediğini belirlemiştir. Başvurucular tarafından sosyal medya hesaplarından yapılan ve işveren tarafından feshi gerekçe gösterilerek dosyaya sunulan paylaşımlar işverenin şahsını, aile üyelerini ya da işyerini hedef almamaktadır.

Mahkeme, İshak Bekiroğlu başvurusunda ise işçinin sosyal medya paylaşımlarının işverenin doğrudan ismini içerdiğini, şeref ve saygınlığına yönelik ifadeler içerdiğini kabul etmiştir. “Söz konusu ifadeler bir bütün olarak ele

⁷⁶ Öktem Songu (n 2) 626

alındığında başvurunun paylaşımının eleştirinin ötesine geçen, işverenden buna katlanması ve hoşgörü göstermesi gerektiğini söylemeyi zorlaştıran, “abartılı eleştiri” olarak nitelendirilmesi mümkün olmayan ve hakaret niteliğinde olan aşağılayıcı ifadeler olduğu kanaatine varılmıştır”. Anayasa Mahkemesi abartılı eleştirileri de ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmekte ancak doğrudan işverene yönelik hakaret ve küfür içeren paylaşımların iş sözleşmesinde işverenle işçi arasında bulunması gereken güven ilişkisini bozduğunu bu nedenle işverenin fesih hakkının doğduğunu kabul etmektedir. İlgili başvuruda bu nedenle başvurunun ifade özgürlüğünün ihlal edildiği iddiasının açıkça dayanaktan yoksun olduğuna ve kabul edilemez olduğuna karar verilmiştir.

D. İŞÇİNİN İFA ETTİĞİ GÖREVİ

Anayasa Mahkemesi işçinin gerek siyasi fikirlerini sosyal medya hesabından paylaşması gerekse çeşitli siyasi eylemlere katılması gibi davranışlarının iş sözleşmesinin işverence feshine sebep olup olmadığını değerlendirirken işçinin işyerinde yaptığı görevin de önemli olduğunu ifade etmektedir⁷⁷. Çünkü Mahkeme’ye göre bazı durumlarda işçinin siyasi fikirleri ya da eylemleri, görev yaptığı pozisyon gereği işyerinde işveren ve diğer işçiler bakımından bazı güvenlik endişeleri yaratabilir. Örneğin Şengül Kılavuz başvurusunda Mahkeme, başvurunun belediyede çalışmasını ve başvurunun feshe konu olan sosyal medya paylaşımlarının yapıldığı sırada artan terör ve şiddet olaylarını birlikte değerlendirerek işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin ifadeleriyle “Başvurucunun çalıştığı yer ve sosyal medya paylaşımlarının zamanlaması birlikte değerlendirildiğinde başvurunun düşünce açıklamalarının kişiler üzerindeki etkisinin normal zamanlara göre daha yoğun olduğu açıktır”.

İdil Alakuş Dere başvurusunda Mahkeme başvurunun devlet memuru olmadığını ve bu nedenle devlet memurlarından beklenecek sadakat yükümlülüğünün özel sektörde çalışan işçilere uygulanamayacağını belirtmiştir. Karara göre “İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Bununla birlikte başvurunun idare ile arasında belirli bir düzeyde güven ve sadakat ilişkisinin tesis edilmesi gereken bir devlet memuru olmadığı, 4857 sayılı Kanun’a tabi bir işçi olduğu da unutulmamalıdır. Bu bağlamda özel hukuka tabi olarak çalışan işçilerden işverenlerine karşı yerine getirmeleri beklenen sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğü kamu kurumunda çalışanların sadakat ve sakınma yükümlülüğü kadar katı değildir”.

⁷⁷ Anayasa Mahkemesi (n 19)

E. İŞVEREN İLE GÜVEN İLİŞKİSİNİN BOZULMASI

İşçinin siyasi eylemlerinin feshe sebep olması ve yapılması gereken fesih türünün belirlenebilmesi için ilgili eylemlerin işyerine ve yapılan işe ne şekilde yansıdığı, işverenin bu eylemler dolayısıyla maddi ya da manevi bir zarara uğrayıp uğramadığının, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin neden sarıldığının ya da çöktüğünün somutlaştırılması gerekir. Bunları ispatlamakla yükümlü olan işverendir. Özellikle işçi bakımından sonuçlarının ağırlığı düşünüldüğünde işveren iş sözleşmesinin devamını çekilmez hale getiren olayları açık bir şekilde ortaya koymalıdır.

Celal Aydın başvurusunda⁷⁸ başvuru bir belediyede taşeron işçi olarak çalışmaktadır. İşçinin bir örgütün propagandasını yapma suçundan yargılandığı ve yargılama sonucunda hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması nedeniyle işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin bozulduğu ve feshin bu nedenle gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Mahkeme yapılan feshin şüphe feshi olduğunu belirlemiş ve iş ilişkisinde güven ilişkisinin bozulup bozulmadığını değerlendirmiştir. Mahkeme'ye göre *“İş ilişkilerinde taraflar arasındaki güven ilişkisinin ortadan kalktığını söyleyebilmek için şüphenin mutlak bir kesinliğe ulaşması şart değildir. Önemli olan husus işçiden duyulan şüphenin güven ilişkisini zedelediği konusunda objektif nedenlerin bulunması ve bunların ikna edici şekilde ortaya konulmasıdır”*. Olayda, derece mahkemeleri tarafından işçinin hakkında açılan dava nedeniyle *“başvurucudan duyulan şüphenin ciddi, güçlü ve objektif bir şüphe olarak nitelendirilmeye uygun hâle geldiği”* ve işverenle aralarındaki güven ilişkisinin bozulduğu tespiti yapılmıştır.

Burada şüphe feshinden de bahsetmek gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi, şüphe feshinin mahiyeti gereği ispatlanmasını aramamaktadır. *“...şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebebe dayanması, bu sebebin de ciddi, önemli ve somut nitelikte objektif olay ve vakıalar ile desteklenmesi gerekmektedir. Aksi hâlde hukuk devletinin bir gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı bir şekilde keyfî uygulamaların gündeme gelmesi söz konusu olabilecektir”*⁷⁹. Aynı kararda Anayasa Mahkemesi, işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiği ve dolayısıyla işverenle aralarındaki güven ilişkisinin bozulması nedeniyle alınacak tedbirlerin sadece basit bir şüphe nedeniyle olmasını ve şüpheyi destekleyen somut olguların ortaya konulmasını aramaktadır.

Metin Tutuş başvurusunda⁸⁰ da mahkeme şüphe feshinin şartlarından söz etmiştir. İşverenin işçiden duyduğu şüphenin güven ilişkisini bozması için şüphenin ciddi, güçlü ve objektif olması gerekmektedir. İlgili karara göre *“Bu kapsamda terör örgütleri ile irtibatlı ya da iltisaklı olduğu konusunda işveren tarafından duyulan şüphe üzerine iş sözleşmesi feshedilen işçilerin açtığı işe iade davalarında; işverenin feshe dayanak tüm delillerini sunması, derece mahkemelerince adli makamlardan, emniyet ve istihbarat kuruluşlarından davacının*

⁷⁸ Anayasa Mahkemesi, 2019/25530, 20.12.2022

⁷⁹ Anayasa Mahkemesi, 2022/42513, 20.3.2024

⁸⁰ Anayasa Mahkemesi, 2022/12537, 20.3.2024

terör örgütüyle bağlantısı, irtibat ve iltisakı olup olmadığının sorulması, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayalı olup olmadığına dair denetime elverişli tüm delillerin araştırılarak toplanması ve bu hususun açıklığa kavuşturulması, elde edilen delillere göre yapılacak değerlendirme sonucu şüphenin ciddi, güçlü, objektif olduğunun ve söz konusu şüphenin güven ilişkisini ortadan kaldıracak düzeye ulaştığının somut bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir.”

Şengül Kılavuz başvurusunda başvuru çeşitli gazetelerin ve haber kaynaklarının haberlerini sosyal medya hesabında paylaşmış ve işveren tarafından iş sözleşmesi güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesi ile feshedilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararında, “Haberin yapıldığı bağlama, haberi yayımlayanın kimliğine, haberin zamanına bir bütün olarak bakıldığında haberin terör örgütünün cebir, şiddet veya tehdit içeren yöntemlerine başvurmayı teşvik edici, zaten söz konusu yönetime başvurmayı benimsemiş kişilerin kararlarını destekleyici mahiyette olduğunu kabul etmemek için bir neden bulunmamaktadır. Güvenlik güçleriyle çatışmaların şiddetlendiği bir sırada terör örgütünün yayın organının manipülatif haberlerini yayma çabalarını ifade özgürlüğünün koruması beklenemez” ifadelerine yer vermiştir.

F. FESİH SEBEPLERİNİN SOMUTLAŞTIRILMASI

Mahkeme, işçinin siyasi eylemleri gerekçe gösterilerek yapılan fesihlerde somut delillerin bulunmasını talep etmektedir. İşçinin siyasi eylemlerinin, işyerinde olumsuz bir etki yarattığına dair kanıtların ortaya konması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi, Husret Akkoyun ve İshar Er başvurusu⁸¹ kararında iş mahkemesi kararını, başvuruçuların feshe konu olan siyasi içerikli sosyal medya paylaşım ve beğenilerinin hangisinin, ne şekilde işveren ile başvuruçular arasındaki güven ilişkisini zedelediğini somutlaştırmaması yönünden eleştirmiştir.

Orhan Özdemir başvurusunda başvuruçusu, hem bir sosyal medya hesabında hem de iş amaçlı kullanılan Whatsapp grubunda siyasi içerikli paylaşımlarda bulunmuştur. “Somut olayda Banka, iş amaçlı kullanılan WhatsApp grubundaki paylaşımın bankacılık mesleğinin gerektirdiği tutum ve davranışlara uymayan siyasi içerikli mesajlar içerdiğini, sosyal medya paylaşımlarının ise Bankanın imajını zedelediğini belirterek başvuruçusunun iş akdini feshetmiştir”. Başvuruya konu olan İş Mahkemesi ve Bölge İdare Mahkemesi kararlarında sosyal medya paylaşımının hakaret içerdiği ve bu durumun fesih geçerli sebep sayılacağı kabul edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi, mahkemelerin yapmış olduğu değerlendirmelerin soyut kaldığını ve işçinin sosyal medya paylaşımlarının İK’nın 18. maddesinde yer verilen geçerli nedenlerden hangisinin kapsamına neden girdiğinin somutlaştırılmadan işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin bozulmasından dolayı feshin gerçekleştirildiği çıkarımını yapmıştır. Kara-

⁸¹ Anayasa Mahkemesi, 2019/33875, 20.6.2023

ra göre “İşçinin davranışlarının işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesi mümkün değildir”. Mahkeme başvuruya konu olan paylaşımların iş düzenine ve işyerine ne şekilde yansıdığının, söz konusu paylaşımların işçinin sorumluluklarını yerine getirmesine engel olup olmadığının, işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığının ve nihayet işverenle aralarındaki güven ilişkisinin neye dayanarak koptuğunun somutlaştırılmasını beklemektedir. “Mahkeme ve Daire kararlarında başvurusunun paylaşımlarıyla ilgili olarak “işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin” bir değerlendirmeye yer verilmemiş; “işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği” ve “işçinin, hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak” tespit edilmemiş; “işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu” açıklanmamıştır”.

Nazan İpek başvurusunda⁸² başvuru, belediye başkanının gözaltına alınmasına karşı yapılan bir protesto eylemine katılmıştır. Derece mahkemeleri başvurusunun protesto eylemine katılmasını, görevini yapmadığı ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı şeklinde değerlendirmiştir. Anayasa Mahkemesi ise başvurusunun belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını ve bu nedenle iş sözleşmesinin belirli nedenlerle feshedilebileceğini belirtmiştir. İşçinin protesto eylemine katılmasının işyerinde ne gibi olumsuzluklara yol açtığının, işçinin eyleme katılarak iş sözleşmesinden doğan hangi sorumluluklarını yerine getirmedığının somutlaştırılamadığını ifade etmiştir. Bu nedenle ilgili başvuruda toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir. Kararda işçilerin toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının işyerinde işveren tarafından da korunması gerektiğine vurgu yapılmıştır. “Bu kapsamda mevcut olayda başvurusunun katıldığı eylemin barışçıl olmaktan çıktığına, iş ve işyeri düzenini bozduğuna dair bir değerlendirme mahkemelerin kararlarında yer almamaktadır”.

SONUÇ

Çalışma kapsamında incelenen Anayasa Mahkemesi kararlarında işverenin yaptığı fesihlerin işçinin özel hayata saygı hakkını, ifade özgürlüğünü ya da toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkını ihlal ettiği belirlemesi yapılmıştır. Bu haklar aynı zamanda kişilik hakkının bir uzantısı olduğu için burada işveren, işçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcuna aykırı hareket etmiştir. “Kişilik, kişiye bağlı parayla ölçülmesi mümkün olmayan değerlerden oluşan bir bütündür ve Anayasal güvence altındadır⁸³”. İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğ-

⁸² Anayasa Mahkemesi, 2022/56672, 22.5.2024

⁸³ K. Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması” (2013) 1(36) Çalışma ve Toplum 107, 111

ramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (TBK m. 417/1). İşveren koruma borcunun bir gereği olarak işçinin kişiliğine yönelik saldırılardan kendisi de kaçınmalıdır⁸⁴.

İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili ve ya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir (TBK m. 419/1). Ayrıca işveren iş görüşmeleri esnasında adaydan ancak işle bağlantılı, mesleki bilgisini ve eğitimini ölçmeye yönelik ve *işçinin adı, ikametgah adresi, medeni hali, doğum tarihi* gibi kimlik bilgilerini sorabilir⁸⁵. İşverenin işçinin hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturacak işle ilgili olmak üzere işçiden sağlık bilgilerini ve iş gerekli kılıyorsa hamilelik durumunu da sorabilir ve işçinin verdiği bilgilerin doğruluğunu saptamak için sağlık raporu isteyebilir. Bu gibi soruların sorulması özellikle iş sağlığı ve güvenliği ve kadın işçilerin korunmasına yönelik emredici düzenlemelerin hayata geçirilebilmesi için işveren bakımından bir zorunluluk da olabilir.

Bununla birlikte işveren iş görüşmelerinde işçiye siyasi görüşünü, herhangi bir siyasi partiye ya da sendikaya üye olup olmadığını soramaz. İşçiye bu soruların sorulması halinde sözleşme görüşmelerinde sorumluluk hükümleri gereği hukuka aykırılık doğmuş olacaktır. İşverenin bu soruları sormasının işçinin kişilik hakkının ihlali niteliğinde olduğu ve işçi bu sorulara yalnızca işe girebilmek için doğru cevap vermediğinde işvereni yanıltmasından dolayı sorumlu olmayacağı kabul edilmiştir⁸⁶. İşveren ancak işçinin “*iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması*” halinde haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olacaktır (İK m. 25/2-a). İşçinin özel yaşamına ilişkin sorular iş sözleşmesinin esaslı noktalarından kabul edilemeyeceğinden bu konuda işverenin kendisine yanlış beyanda bulunulduğunu ileri sürerek fesih hakkı doğmayacaktır. İşçi kendisine yöneltilen iş sözleşmesi ve yapılacak işle hiçbir ilgisi olmayan özel hayata ilişkin bu tür sorulara cevap vermek ya da doğru cevap vermek zorunda değildir.

İşçinin siyasi eylemleri, ifade özgürlüğünün çeşitli görünüm biçimleridir. AİHS’nin 10. maddesine göre “*Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar*”. Bu düzenlemede ifade özgürlüğünün, biri kanaat oluşturma ve bunun için bilgiye ulaşabilme; diğeri oluşturduğu kanaatlerini her türlü araçla yaya-

⁸⁴ *ibid* 110

⁸⁵ Aydın (n 29) 30

⁸⁶ Ayrıntılı bilgi için Hasan Alparslan Ayan, “İşçinin İşe Alınmasında Politik Görüşün Araştırılması” (2024) 7(1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1

bilme olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır⁸⁷. İşçinin işyerinde siyasi görüşlerini açıklaması, siyasi haklarını kullanması iş sözleşmesinin feshine sebep oluşturmazken, bu haklar işyerinin düzenini bozacak ya da işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine engel olacak şekilde kullanıldığında feshe sebep olabilir⁸⁸.

İş ilişkisi güven temeline dayalı bir ilişki olduğundan işçinin sadakat borcu gereği ifade özgürlüğünün sınırlanması gündeme gelebilir⁸⁹. İşçinin her iş ilişkisinin niteliğine göre değişen ve sadakat borcundan kaynaklanan bazı olumlu davranışlarda bulunma ve bazı olumsuz davranışlardan kaçınma yükümlülüğü bulunmaktadır⁹⁰. Sadakat borcu hem işyerinde hem de işyeri dışında geçerli olabilen işçi açısından birçok yan yükümlülük içerir⁹¹. İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kurar ve bu ilişkiden doğan sadakat borcuna dahil olan yükümlülüklerin tek tek belirlenmesi mümkün değildir⁹². Ancak siyasi görüşlerin tek başına işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturmayacağı kanaatindeyiz.

İşçinin sadakat borcunun karşısında işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu bulunur. İşverenin işçinin özel hayatını koruma borcu da iş sözleşmesinden doğan ve işverenin borçlarından biri olan işçiyi koruma borcundan kaynaklanmaktadır⁹³. İşçiyi koruma borcu ise dürüstlük kurallarından doğmaktadır⁹⁴. Düşünce ve ifade özgürlüğü ile toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı da işçinin kişilik değerleri arasında kabul edilmektedir. İşçinin herhangi bir siyasi görüşünün olması, çeşitli siyasi oluşumlarda örgütlenmesi, siyasi fikirlerini sosyal medya hesabından paylaşması ya da sokak eylemlerine katılması bireylerin özel hayatı kapsamındadır. Ayrıca siyasi fikirlerin dış dünya ile paylaşılması, benzer dünya görüşünden gelen insanların bir araya gelmesi yani örgütlenmesi ve ülkenin siyasi hayatına katılım sağlayacak her türlü davranış, kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkıyla da yakından ilgilidir. İşçinin Anayasal haklarının korunduğu ve bunlara saygı duyulan bir iş ortamı yaratmak işverenin sorumluluğudur.

Diğer yandan konu, işçinin çalışma hakkı kapsamında da ele alınabilir. AİHS medeni ve siyasi hakları koruma altına almakla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmenin koruma kapsamı dışındadır. Ancak AİHM, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları sözleşmede düzenlenen bir hakkın kapsamı içinde korunan bir unsur olarak kabul etmektedir⁹⁵. AİHM özel hayatın bir unsuru

⁸⁷ Öktem Songu (n 2) 612

⁸⁸ *ibid* 645

⁸⁹ Yaşar (n 32) 361

⁹⁰ Fevzi Demir and Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması” (2009) 11(1) Kamu-İş Dergisi 157, 159

⁹¹ *ibid* 158

⁹² Demir (n 50) 166

⁹³ Seracettin Göktaş, “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu” (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi, 1, 13

⁹⁴ *ibid* 14

⁹⁵ Birtane (n 7) 65

olan dış dünya ile ilişki kurmakta çalışma hayatını bir araç olarak görmektedir⁹⁶. Bu nedenle işçilerin siyasi görüşlerini çeşitli şekillerde açığa vurmaları sonucu yapılan fesihler, aynı zamanda çalışma hakkının ihlali olarak da değerlendirilebilir. Sonuç olarak işçinin siyasi eylemlerde bulunması değil; işverenin bu eylemleri gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmesi, işçinin Anayasayla korunan haklarının ihlalini ve dolayısıyla işverenin ahlaka aykırı davranışını gündeme getirmektedir. Dayanılan mahkeme kararlarında görülmektedir ki; işverenler işçileri kendilerinden farklı düşündükleri için işten çıkarmaktadır. İşverenle benzer siyasi görüşleri paylaşıp buna yönelik siyasi eylemlerde bulunmuş olsalardı feshin yapılmayacağı son derece açıktır. İşverenin işçiyi işe alırken bilmesi gerekmeyen dahası soru sormasının bile tek başına kişilik hakkı ihlali kabul edildiği bilgilere dayanarak iş sözleşmesini ahlaka aykırılık gerekçesiyle ya da işçinin davranışlarını gerekçe göstererek feshetmesi kanımızca haksız ya da geçersiz fesihthir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin bu sebeplerle ve süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi ise kötü-niyet tazminatına hak kazandırmalıdır.

KAYNAKÇA

Alp M and Dulay Yangın D, “Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler-Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler” (2021) 27(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1380-1415

Alpagut G, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi” (2006) 1(1) Sicil İş Hukuku Dergisi 71-84

Arıcı K, *Türk İş Hukuku – I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (1st edn, Gazi Kitabevi 2022)

Ayan HA, *İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişkisine Etkisi* (Adalet Yayınevi 2024)

Ayan HA, “İşçinin İşe Alınmasında Politik Görüşün Araştırılması” (2024) 7(1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-26

Aydınlı İ, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi” (2005) 19(6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 21-42

Birtane Ş, “Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi” (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 57-97

Çalışkan Yıldırım A and Uğur Ö, “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları” (2022) 80(4) İstanbul Hukuk Mecmuası 1169-1222

Demir D, “Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı” (2007) (3) Çalışma ve Toplum Dergisi 157-174

Demir F and Demir G, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması” (2009) 11(1) Kamu-İş Dergisi 1-37

⁹⁶ *ibid* 70

Dulay D, “Karar İncelemesi İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi” (2016) 48(1) Çalışma ve Toplum 255-266

Durmuş Ö, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi (2nd edn, Adalet Yayınevi 2015)

Fuller LL, The Morality of Law (Yale University Press 1969)

Göktaş S, “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu” (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 1-55

Kaneti S, “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Anayasanın Özel Hukuk Alanındaki Etkileri” (2011) 53(1-4) Journal of Istanbul University Law Faculty 199-211

Kar B, “İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması” in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin Yayınevi 2021) 173-183

Kar B, “Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması” (2009) (60) Sicil İş Hukuku Dergisi 60-69

Keser H, “İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının Geçerli veya Haklı Sebep Olarak Değerlendirilmesi” (2022) 19(74) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

Keser H, “İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi” (2019) 16(62) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.

Keser H, “İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi” (2017) (37) Sicil İş Hukuku Dergisi 9-32

Manav AE, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” (2015) 19(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95-136

Odaman S, “İş Kanunu ve Borçlar Kanunu Bakımından “Ahlak” Kavramı” (2011) 55(1) İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 877-895

Öktem Songu S, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları” (2013) (15) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 609-650

Özbey Ö, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları” (2013) 62(1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 93-146

Poroy MA, “Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği” (2006) 80(3) İstanbul Barosu Dergisi 1005-1011

Roagna I, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesi Hakkının Korunması (Trans. Aysegül Alkış Schaling) (Avrupa Konseyi 2012)

Savaş Kutsal FB and Kolan Ş, “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme” (2019) 16(62) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 491-562

Savaş FB, “İş Hukukunda Siber Gözetim” (2009) 3(22) Çalışma ve Toplum 97-132

Savaş FB, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi (Beta Yayıncılık 2012)

Sevimli A, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi” (2008) (10) Sicil İş Hukuku Dergisi 53-79

Sevimli KA, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması” (2013) 1(36) Çalışma ve Toplum 107-148

T.C. Anayasa Mahkemesi, Bireysel Başvuru Seçme Kararlar 2023/1 (EPAMAT 2024)

Yaşar B, “İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi” (2021) 25(2) Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 335-373

Yazıcı H, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı” (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 99-141

Yıldız GB, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi” (2009) (16) Sicil İş Hukuku Dergisi 110-119

Zeytinoğlu E, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi” (2017) 16(32) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 107-136

<<https://insanhaklimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2023/11/08/AIHS.pdf> >

<<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>>

“TÜRK İŞ HUKUKUNDA CULPA IN CONTRAHENDO SORUMLULUĞU”

(CULPA IN CONTRAHENDO IN TURKISH LABOUR LAW)

Dr. Öğr. Üyesi/Dr. Lecturer Hazal TOLU YILMAZ**

ÖZ

Sözleşmelerin kurulması, tarafların müzakere ederek anlaşmaya varmak için çaba sarf ettiği sözleşme görüşmeleri aşamasını içerir. Bu aşamada, taraflar arasında sözleşme öncesi bir hukuki ilişki kurulur. Sözleşme görüşmeleri sürecinde sözleşme yapma özgürlüğü esas olsa da taraflar kurulan yakınlık ve güven ilişkisi onlara görüşmeler süresince dürüstlük kurallarına uygun davranma yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülüğün ihlali sonucu ortaya çıkan kusurlu davranışlar sözleşme kurulmamış olsa dahi *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açmaktadır.

Çalışmada, iş hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açan durumlar; sözleşme yapma niyetine ilişkin yükümlülüklerin ihlali, görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülüklerin ihlali (bilgi verme, açıklama yükümlülükleri ve işçinin yalan söyleme hakkı) ve bütünlük menfaatlerinin ihlali (ayrımcılık yasakları ve kişisel verilerin korunması) başlıkları altında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Culpa in Contrahendo, Sözleşme Öncesi Aşama, Culpa in Solvendo, Fesih, Tazminat

ABSTRACT

Contract formation encompasses a series of legal acts that may extend over the negotiation phase, during which the parties seek to reach an agreement through mutual discussion. At this stage, a pre-contractual legal relation-

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 03.11.2025 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 12.11.2025 tarihinde birinci hakem; 23.11.2025 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

** Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, htolu@gsu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0133-9941

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Bu makaleye atıf için; TOLU YILMAZ, Hazal, “Türk İş Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt No.: 22, Sayı No.: 87, 2025, s. 635-674.

ship arises between them. Although contractual freedom remains a fundamental principle, the resulting proximity and relationship of trust impose upon the parties a duty to conduct themselves in good faith throughout the negotiations. Any misconduct breaching this duty may give rise to liability even if no contract is ultimately formed. This is referred to as culpa in contrahendo liability.

This study examines instances of culpa in contrahendo liability within the context of labour law, classifying them into three categories: breaches concerning the intention to contract; breaches related to the negotiated contract itself (including duties of disclosure and the employee's right to withhold certain information); and breaches affecting integrity interests, such as violations of anti-discrimination laws and personal data protection liabilities.

Keywords: Culpa in Contrahendo, Pre-Contractual Phase, Culpa in Solvendo, Termination, Compensation

GİRİŞ

Sözleşmeler, tarafların birbirine uygun öneri ve kabulü sonucunda kurulan hukuki işlemlerdir. İş sözleşmeleri de diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi işveren veya işçi adayının önerisi ile karşı tarafın kabulü sonucunda hüküm ve sonuç doğurmaya başlar. Taraf iradelerinin birbirine uygun olarak açıklanarak bir sözleşmenin kurulması ise bir anda olmaz. Hatta bazen, sözleşme görüşmeleri uzun bir sürece yayılır¹.

Tarafların sözleşmenin esaslı ve tali noktaları konusunda müzakere ederek bir anlaşmaya varmak için çaba sarf ettikleri bu sürece sözleşme görüşmeleri aşaması (*la phase des négociations*) adı verilmektedir. Bu aşamada, taraflar arasında sözleşme öncesi bir hukuki ilişki (*la relation précontractuelle*) kurulmaktadır. Sözleşme özgürlüğüne tabi bu aşamada taraflar sözleşme yapmakta veya yapmamakta serbest olsalar da aralarında kurulan yakınlık ve güven ilişkisi, onlara görüşme süresince dürüstlük kurallarına uygun davranma yükümlülüğü getirmektedir.

Sözleşme görüşmeleri sırasında bir tarafın dürüstlük kuralına aykırı davranması (örneğin, açıklanması gereken hususları gizlemesi, yanlış bilgi vermesi, gereken dikkat ve özeni göstermemesi veya sözleşme yapma niyeti olmadığı halde görüşmeleri sürdürmesi gibi kusurlu davranışlar) sözleşme kurulmamış olsa kusurlu davranan tarafın sorumlu olmasına yol açmaktadır. Bu sorumluluk, Latince'de sözleşme görüşmeleri sırasındaki kusur anlamına gelen *culpa in contrahendo* sorumluluğu olarak adlandırılmaktadır.

Türk hukukunda *culpa in contrahendo*'ya ilişkin genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, gerek Türk Borçlar Kanunu'nun 35, 39/II, 44, 47, 217/II, 229/II, 294 ve 562/II gibi bazı maddelerinde gerekse İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde sözleşme görüşmeleri sırasında dürüst davranma yükümlülüğüne işaret eden münferit hükümlere rastlanmaktadır.

¹ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (27th edn, Legem Yayıncılık 2022) 1275

Bu çalışmada, iş hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açabilecek durumlar, öğreti görüşleri ve yargı kararları ışığında ele alınacaktır. Çalışmada ilk olarak (i) sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğun hukuki dayanağı, hukuki niteliği ve şartları hakkında bilgi verilecek; (ii) ardından iş ilişkilerinde *culpa in contrahendo* sorumluluğunun söz konusu olduğu haller belirlenecek ve son olarak (iii) *culpa in contrahendo* sorumluluğunun sonuçları ile (iv) davaya bakmakla görevli mahkeme konusundaki açıklamalara yer verilecektir.

I. CULPA IN CONTRAHENDO SORUMLULUĞU

A. Sözleşme Görüşmelerinde Güvenin İhlali: *Culpa in Contrahendo* Yaklaşımı

Sözleşmeler bir anda kurulan hukuki işlemler değildir. Bir sözleşmenin kurulması kısa veya uzun bir sürece yayılmaktadır². Tarafların sözleşmenin esaslı ve tali noktaları konusunda müzakere ederek, bir anlaşmaya varmak için çaba sarf ettikleri bu sürece sözleşme görüşmeleri aşaması (*la phase des négociations*) adı verilmektedir³. Sözleşme görüşmeleri aşamasında taraflar arasında sözleşme öncesi bir hukuki ilişki (*la relation précontractuelle*) kurulmaktadır⁴. Sözleşme özgürlüğüne tabi bu aşamada taraflar sözleşme yapmak, yapmamak ve sözleşmenin içeriğini belirlemekte serbesttir. Ancak sözleşme görüşmeleri aşamasındaki bu serbesti, tarafların birbirlerine karşı hiçbir şekilde sorumlu olmayacakları anlamına gelmemektedir. Zira, sözleşme görüşmeleri boyunca aralarında kurulan yakınlık ve güven ilişkisi onlara görüşme süresince de dürüstlük kurallarına uygun davranma yükümlülüğü getirmektedir. Bu doğrultuda sözleşme görüşmeleri sırasında bir tarafın diğer tarafa açıklaması gereken hususları açıklamaması ya da yanlış bilgi vermesi, görüşme sırasında gereken dikkat ve özeni göstermemesi, görüşmeye girişme veya görüşmeyi sürdürme niyeti olmadığı halde görüşmelere devam etmesi, karşı tarafı sözleşmeye ikna etmek için aldatması ya da kendi kusuruyla yanılarak sözleşmeyi iptal etmesi, imkânsız olduğunu bile bile sözleşme yapması, gerçekte yetkisi olmadığı halde sözleşme yapması ve yaptığı sözleşmeye temsil olunan tarafından onay verilmemesi gibi kusurlu davranışlar dürüstlük kuralına aykırı kabul edilmektedir⁵. Bu gibi hallerde sözleşme kurulmamış olsa dahi dürüstlük kurallarına aykırı olarak hareket eden tarafın sorumlu olduğu kabul edilmektedir. Bu sorumluluk Latince’de sözleşme görüşmeleri sırasındaki kusur anlamına gelen *culpa in contrahendo* sorumluluğu olarak ifade edilmektedir⁶.

² İbid 1276; Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (1st edn. Seçkin Yayıncılık 2022) 165

³ Pierre Tercier, Pascal Pichonnaz and H. Murat Develioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (2nd edn, Onikilevha Yayıncılık 2020) 210

⁴ İbid 210

⁵ Mustafa Kemal Oğuzman and Maya Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (21st edn, Vedat Kitapçılık 2023) 503; Eren (n 1) 1276

⁶ İbrahim Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2004) 14-15; Atanur Karaahmetoğlu,

B. Culpa In Contrahendo Sorumluluğunun Tanımı ve Hukuki Niteliği

Hukukumuzda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna ilişkin genel bir düzenleme bulunmamaktadır⁷. Ancak gerek Türk Borçlar Kanunu’nun (“TBK”)⁸ 35, 39/II, 44, 47, 217/II, 229/II, 294 ve 562/II gibi bazı maddelerinde gerekse İş Kanunu’nun (“İşK”) 24 ve 25. maddelerinde sözleşme görüşmeleri sırasında dürüst davranma yükümlülüğüne işaret eden münferit hükümlere rastlanmaktadır.

Culpa in contrahendo sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda öğretide görüş birliği sağlanamadığı görülmektedir. Görüşlerden ilki, *culpa in contrahendo* sorumluluğunu haksız fiil sorumluluğu olarak değerlendirmektedir⁹. Buna göre, sözleşme görüşmelerinin başlamasıyla taraflar arasında henüz bir sözleşme kurulmamıştır. Sözleşmesel sorumluluk, ancak kurulmuş bir sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlali halinde söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, *culpa in contrahendo* sorumluluğunun sözleşmesel sorumluluk olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Ancak bu durum, sözleşme görüşmeleri sırasındaki kusurun hiçbir şekilde tarafların sorumluluğuna yol açmayacağı anlamına gelmemektedir. Zira, sözleşme görüşmeleri sırasında taraflar birbirlerine özen gösterme yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğün ihlali ise, sözleşmenin ileride kurulmuş veya kurulmamış olmasından bağımsız olarak karşı tarafın uğradığı malvarlığı veya kişi varlığı zararlarının tazminini gerektirmektedir. Anılan zarar talebi dürüstlük kuralının ihlali sebebiyle, TBK m. 49 ve devamı hükümlerinde düzenlenen haksız fiil sorumluluğuna dayanmakta ve sorumluluk için bir zararın meydana gelmesi, zarar verenin hukuka aykırı fiil ile zarara yol açması, fiil ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması ve zarar verenin

‘İşçinin Özen Borcu; Özen Borcunun Diğer Borçlara Etkisi ve Özen Borcunun Kapsamı’ (2025) 22 (86) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 315, 334; Öğretide *culpa in contrahendo* ifadesi sözleşme görüşmeleri sırasındaki kusur anlamında kullanıldığı gibi Oğuzman and Öz (n 5) 505; Huriye Reyhan Demircioğlu, *Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk* (1st Yetkin Yayınları 2009) 41; Ümit Gezder, *Culpa in contrahendo Sorumluluğu* (1st edn, Beta Yayıncılık 2009) 12; doğrudan bu sorumluluğu ifade etmek için de kullanılmaktadır. Eren (n 1) 1276; Rona Serozan, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm İfâ, İfâ Engelleri, Haksız Zenginleşme* (2nd edn, Filiz Kitapevi 1998) 211. Biz çalışmamızda *culpa in contrahendo* ifadesini sözleşme görüşmeleri sırasındaki kusur anlamında kullandık. Bu sorumluluğu ifade etmek için ise sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk (*culpa in contrahendo sorumluluğu*) ifadesini tercih ettik.

⁷ Eren (n 1) 128; Sabahattin Yürekli, *İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)* (2014) 72 (2) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 541, 544; Demircioğlu (n 6) 73; Gezder (n 6) 20

⁸ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098 Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836

⁹ Pierre Tercier, *La culpa in contrahendo en droit suisse* (1st edn, Publications de l’Institut suisse de droit comparé 1984) 237; Paul Piotet, *Culpa in Contrahendo et Responsabilité Précontractuelle en Droit Privé Suisse* (1st edn, Editions Staempfli & Cie 1963) 24; Süleyman Yalman, *Türk-İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk* (1st edn, Seçkin Yayınları 2006) 50; Demircioğlu (n 6) 90; Gezder (n 6) 73

kusurlu olması koşulları aranmaktadır. Söz konusu görüş kabul edildiği takdirde, tazminat talebi TBK m. 72 uyarınca iki yıllık zamanaşımına tabi olmakta, TBK m. 116 uyarınca ifa yardımcısının sorumluluğuna başvurmak mümkün olmamakta ve kusuru ispat yükü zarar gören tarafta olmaktadır.

Diğer görüş ise, *culpa in contrahendo*'yu sözleşmesel sorumluluk olarak değerlendirmektedir¹⁰. Bu görüşe göre, sözleşme görüşmelerinin başlamasıyla birlikte taraflar arasında sözleşme benzeri bir güven ilişkisi oluşmakta ve kurulan ilişki onlara birbirlerine karşı özenli ve dürüst davranma borcu yüklemektedir. Haksız fiil sorumluluğu kişilere soyut olarak bir başkasının canına veya malına zarar vermeme yükümlülüğü yüklediği halde; *culpa in contrahendo* sorumluluğu herhangi bir kişiye karşı değil sözleşme görüşmesi yapılan kişiye karşıdır. Diğer bir ifade ile, haksız fiil sorumluluğunda taraflar arasında öncesinde herhangi bir ilişki bulunmadığı halde *culpa in contrahendo* sorumluluğunun söz konusu olduğu durumlarda birbirleri ile sözleşme görüşmelerine giren ve aralarında belli ölçüde güven ilişkisi kurulan kişiler söz konusudur. Bu nedenle, *culpa in contrahendo* sorumluluğunu haksız fiil sorumluluğu olarak değerlendirmek zamanaşımı süresinin iki yıl olması, zarar görenin karşı tarafın kusurunu ispatla yükümlü olması ve ifa yardımcısından kaynaklanan sorumluluğa ilişkin düzenlemelerin uygulanamaması nedeniyle hakkaniyete uygun düşmemektedir. Dolayısıyla, *culpa in contrahendo* sorumluluğuna sözleşmesel sorumluluğa ilişkin kurallar en azından kıyasen uygulanmalıdır. Yüksek Mahkeme de kararlarında *culpa in contrahendo* sorumluluğunu sözleşmesel sorumluluk olarak nitelendirmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda da “... sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan uyumsuzluğun; haksız fiil kurallarına göre değil, sözleşme hukuku çerçevesinde çözümlenmesi gerektiği kuşkusuzdur. Çünkü, davacıya mağazada satın almak istediği eşyaların gösterilmesi isteği ve bu isteğin kabulü, bir satım olup, böylece hukuksal işlem niteliğinde bir sonuç meydana getirmek amaçlanmaktadır. Bu ise, sırf hatır için, lütfen ve nezaket icabı olarak yapılan işlerdekinin tersine, yalnızca eylemsel bir olaydan ibaret olmayıp, taraflar arasında satımı hazırlayan sözleşme benzeri karakterde bir hukuksal ilişki doğurmuş; bu ilişki de, satıcının ve satım alma isteklisinin malın gösterilmesi ve incelenmesinde öbür tarafın sağlığı ve malı için gereken özeni göstermekle yükümlü olması bakımından hukuksal işleme ilişkin yükümlülükler getirmiştir. Bu nedenle uyumsuzluğun sözleşme hukuku çerçevesinde çözümlenmesi gerekmektedir” gerekçesiyle *culpa in cont-*

¹⁰ Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu and Atilla Altop, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (7th edn, Filiz Kitabevi 1993) 979; Ali Naim İnan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (3rd edn, Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1984) 483; Kenan Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (6th edn, Sermet Yayınevi 1976) 211; Eren (n 1) 1279; İlhan Ulsan, *Medeni Hukukta Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi ve uygulama Alanı* (2nd edn, Vedat Kitapçılık 2012) 300; Serozan (n 6) 189; Oğuzman and Öz (n 5) 505; Demircioğlu (n 6) 98; Gezder (n 6) 64

rahendo sorumluluğuna sözleşmesel sorumluluğa ilişkin kuralların uygulanması kabul edilmiştir¹¹.

Son olarak, İsviçre hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğunu kendine özgü bir sorumluluk türü olarak değerlendiren bir görüş de mevcuttur¹². Bu görüş uyarınca, *culpa in contrahendo* sorumluluğunu haksız fiil veya sözleşme sorumluluğu içinde değerlendirmek yerine her somut olaya, sorumluluk sebebi ve sorumluluğa yol açan vakıaları da göz önünde tutarak haksız fiil ya da sözleşme sorumluluğuna ilişkin kuralları uygulamak mümkün olmalıdır. Eğer sözleşme görüşmeleri sırasında işlenen kusur, sadece görüşmeciler arasında kurulmuş bir ilişkinin sonucu olarak ortaya çıkmış ise, diğer bir ifadeyle kusur ile görüşmeler arasında fonksiyonel bir bağlılık varsa sözleşme sorumluluğu; herkesin saygı göstermekle yükümlü olduğu genel davranış yükümlülüklerinin ihlali söz konusu ise haksız fiil sorumluluğu söz konusudur. İsviçre Federal Mahkemesi (“İFM”) de *culpa in contrahendo* sorumluluğunu temelini dürüstlük kuralında bulan kendine özgü bir sorumluluk türü olarak değerlendirmektedir¹³. Bu doğrultuda İFM, sözleşme görüşmelerinden doğan sorumlulukta yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluğu kabul ettiği halde, ispat ve zamanaşımı bakımından haksız fiile ilişkin kuralları uygulamaktadır.

Kanımızca, karma görüşün benimsenmesi her somut olayda farklı değerlendirmeler yapılmasına yol açarak hukuki belirsizlik yaratabileceğinden ve haksız fiil/sözleşme sorumluluğu ayırımına dayalı sorumluluk hukuku sistematiğimize uygun düşmediğinden tercih edilmemelidir. Bu itibarla, *culpa in contrahendo* sorumluluğu sözleşmeden doğan sorumluluk altında değerlendirmek gerektiğini düşünüyoruz. Zira, sözleşme görüşmeleriyle birlikte taraflar arasında güvene dayalı, sözleşmeye benzer nitelikte bir hukuki ilişki kurulmakta ve bu ilişki taraflara dürüst davranma ve özen borcu yüklemektedir. *Culpa in contrahendo* sorumluluğu taraflar arasındaki bu özel güven ilişkisine dayanmakta olup, sözleşmesel sorumluluğa ilişkin kuralların uygulanması hem hakkaniyete hem de hukuk güvenliğine daha uygun düşmektedir. Buradan hareketle, *culpa in contrahendo* sorumluluğu, sözleşmenin kurulmasından önceki aşamada taraflardan birinin veya onun ifa yardımcılarının, diğer tarafa veya onun koruması altındaki kişilere, aralarında dürüstlük kuralı uyarınca kurulan sözleşme benzeri güven ilişkisine aykırı olarak zarar vermesinden doğan sorumluluk biçiminde tanımlanabilir¹⁴.

C. Culpa In Contrahendo Sorumluluğunun Şartları

Culpa in contrahendo sorumluluğundan bahsedilebilmesi için öncelikle sözleşmeden doğan sorumlulukta aranan genel koşulların bulunması gerekmek-

¹¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13-593/623, 01.12.2010

¹² Bu görüş için bakınız Demircioğlu (n 6) 112; Gezder (n 6) 98

¹³ Gezder (n 6) 79; Heper (n 2) 168; ATF 120 II 331, c. 5a, JdT 1995 I 359; ATF 68 II 295, c. 5, JdT 1943 I 262

¹⁴ Eren (n 1) 1275

tedir. *Culpa in contrahendo* sorumluluğu kusura dayanan sorumluluk öngördüğünden, ilk olarak taraflardan birinin sözleşme görüşmeleri sırasında gerek ihmal gerek kast düzeyinde kusurlu bir davranışta bulunmuş olması gerekmektedir¹⁵. İkinci olarak sözleşmenin karşı tarafı bir zarara uğramış olmalıdır¹⁶. Uğranılan zarar, maddi veya manevi zarar niteliğinde olabilir.

Son olarak, sorumluluğun doğması için kusurlu davranış ile meydana gelen zarar arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır. Uygun illiyet bağı teorisi, haksız fiil ve sözleşme sorumluluğunda olduğu gibi *culpa in contrahendo* sorumluluğunun doğumu açısından da geçerlidir¹⁷. Buna göre, sözleşme öncesi dönemdeki yükümlülük ihlali ile meydana gelen zarar arasında olayların olağan akışına ve genel hayat tecrübelerine göre makul ve uygun bir sebep-sonuç ilişkisinin bulunması gerekir¹⁸. Diğer bir ifade ile, sözleşme öncesi yükümlülüğün ihlali, somut olayda gerçekleşen türden bir zararın meydana gelmesine elverişli olmalıdır. Örneğin, sözleşme yapma niyeti bulunmaksızın karşı tarafı görüşmelere davet eden kişinin bu davranışı nedeniyle karşı tarafın gereksiz yol ve konaklama masraflarına katlanması, yahut bir kişinin kendi kusuru ile yanılıp sözleşmeyi iptal etmesi sonucu karşı tarafın sözleşmenin kurulacağına güvenerek yaptığı ifa amaçlı masrafların boşa gitmesi veya başka bir sözleşme yapma fırsatının kaçırılması gibi durumlarda veya taraflardan birinin sözleşme görüşmeleri sırasındaki koruma yükümlülüklerine aykırı davranarak karşı tarafın malvarlığına ya da şahsına zarar vermesi hâlinde, uğranılan zarar ile yükümlülük ihlali arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmektedir¹⁹.

Culpa in contrahendo esasen taraflar arasında kurulan karşılıklı güvene dayanan bir kurumdur. Bu çerçevede, sorumluluğun doğabilmesi için taraflar arasında hukuken korunmaya değer bir güven ilişkisinin tesis edilmiş olması ve bu güvenin karşı tarafın dürüstlük kuralına aykırı davranışı sonucu ihlale uğraması gerekmektedir²⁰. Taraflar arasında sözleşme görüşmeleri sürecinde kurulan sosyal temas sonucu oluşan güven ilişkisinin ihlalinin doğan zararlar *culpa in contrahendo* kapsamında tazmin edilebilir niteliktedir. Zira *culpa in contrahendo*, sözleşme öncesi aşamada tarafların birbirlerine karşı dürüstlük ve özen yükümlülüklerine uygun davranmalarını, karşı tarafın makul güven beklentisini zedeleyecek tutum ve davranışlardan kaçınmalarını zorunlu kılmaktadır. Burada önemli olan bir husus sözleşme görüşmelerinin ne zaman başlamış sayılacağıdır. Bu konuda ilk görüşe göre, sözleşme görüşmelerinin başlamış

¹⁵ *İbid* 1283; Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 226

¹⁶ Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 226

¹⁷ Demircioğlu (n 6) 254; Gezder (n 6) 127; Yalman (n 9) 99; Osman Gökhan Antalya, Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2019) 255

¹⁸ Gezder (n 6) 127

¹⁹ Demircioğlu (n 6) 254; Batuhan Özercik, Hizmet Sözleşmesinde Culpa In Contrahendo Sorumluluğu (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2023) 19-20

²⁰ Demircioğlu (n 6) 177-178; Gezder (n 6) 134-138; Özercik (n 19) 20; Kübra Demir, 'İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu' (2022) 12 (2) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1075, 1078

sayılabilmesi için tarafların sözleşme kurma amacına yönelik iradelerinin ortaya çıkması gerekmektedir. Sözleşme görüşmeleri ilişkisinin doğabilmesi için tarafların sözleşme görüşmelerine başlama konusunda iradelerinin uyumu olması ile görüşmenin sözleşmenin kurulmasını hazırlama amacını taşıması gerekir²¹. Diğer görüş ise sözleşme görüşmelerinin başlamış sayılması için tarafların açık veya örtülü bir irade beyanında bulunmalarının şart olmadığı, tarafların hukuki değer ve menfaatlerinin birbirlerinin etkisine açılması sonucunu doğuran ilk sosyal temasın yeterli olduğu yönündedir. Dolayısıyla, taraflar arasında kurulan sosyal temasın ziyaret, denetim ve benzeri başka bir amaç taşıdığından dış dünyaya açık biçimde yansıtılmadığı durumlarda, karşı taraf bunun sözleşme kurmaya yönelik olduğunu düşünmekte haklı ise sözleşme görüşmeleri başlamış sayılacaktır²². Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında “işlemsel değinme (temas) kuramına göre; bir kimsenin, sözleşmenin görüşülmesine başlamadan önce de, işlemsel ilişkiler hazırlığına girişmesi durumunda güven ilişkisinden, tarafların birbirlerinin kişi ve mal varlığına zarar vermemek yolunda davranış yükümleri doğacağı ve işlemsel ilişkiler hazırlığına girişmenin, bu hazırlık henüz gerçek bir sözleşmenin görüşülmesi aşamasına varmamış olsa bile gerçekleşebileceği”ni ifade etmiştir²³.

Verilen bilgiler ışığında çalışmanın devamında, sözleşme görüşmelerinde güven unsurunun iş hukuku bakımından ne şekilde ortaya çıktığı, iş sözleşmesinin kurulması sürecinde işçi ve işverenin karşılıklı yükümlülüklerinin kapsamı ile bu yükümlülüklerin ihlali hâlinde doğabilecek sorumluluğun sınırları ele alınacaktır.

II. İŞ HUKUKUNDA CULPA IN CONTRAHENDO SORUMLULUĞUNA YOL AÇAN DURUMLAR

Günümüzde iş sözleşmesinin bağitlanması sürecine bakıldığında iş başvurularının bir başka çalışanın referansı, özel istihdam bürolarının²⁴, Türkiye İş Kurumu’nun²⁵ ya da kimi zaman bu konuda hizmet veren internet platformlarının aracılığı gibi yöntemlerle alındığı, sonrasında işçi aday ile işveren arasında sürece yayılan, işyerindeki farklı departmanlar üzerinden ilerleyen aşamalı görüşmeler, testler ve sınavlar yapıldığı görülmektedir. Görüşmeler sırasında ücret ve görev tanımı gibi sözleşmenin kurulması için zorunlu objektif esaslı noktalar yanında, taşıt yardımı, özel sağlık sigortası gibi yan haklar; terfi planı, hisse opsiyon planları gibi geleceğe dönük beklentiler de müzakere edilebilmektedir. Taraflarca sözleşmenin kurulması aşamasında müzakere edilerek, kurulacak sözleşmenin olmazsa olmaz unsuru olarak telakki edilen bu gibi

²¹ Yalman (n 9) 102; Hamdi Yılmaz, ‘Sözleşme Görüşmelerinde Kusur «Culpa In Contrahendo» ve Sorumluluğun Hukuksal Niteliğinde Yeni Görüşler’, (1985) 11 (3) Yargıtay Dergisi 237-238

²² Demircioğlu (n 6) 183-187

²³ Yargıtay HGK, 1220/239, 13.2.2013

²⁴ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, RG. 11.10.2016/29854

²⁵ Türkiye İş Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 4904, Kabul Tarihi: 25.06.2003, RG 05.07.2003/25159

hususlar sözleşmenin subjektif esaslı unsurları haline gelmektedir. Bu doğrultuda sözleşme görüşmeleri sırasında yaşanan pek çok durum *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açabilmektedir.

Öğretide *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açan durumlar, sözleşme yapma niyetine ilişkin yükümlülüklerin ihlali, görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülüklerin ihlali ile bütünlük menfaatlerinin ihlali olarak tasnif edilmektedir²⁶. Çalışmamızda da bu tasnife uygun şekilde iş ilişkilerinde karşılaşılan davranışların *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açıp açmadığı değerlendirilecektir.

A. Sözleşme Yapma Niyetine İlişkin Yükümlülüklerin İhlali

Taraflar sözleşme serbestisi uyarınca sözleşme öncesi görüşmeleri başlatmak ve herhangi bir neden göstermeksizin sona erdirmekte serbesttir. Sözleşme görüşmelerine başlayan kimsenin sözleşme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır²⁷. Sözleşme görüşmelerinin amacı, taraflara kurulması muhtemel bir sözleşmenin imkân ve şartlarını araştırmaları, sözleşmenin kurulmasına etki eden hususları değerlendirmeleri ve bu değerlendirme sonucunda kesin bir karar vermeleri için uygun bir zemin hazırlamaktır²⁸. Görüşmeleri kesen tarafın karşı tarafa bunun sebebini bildirmesi veya hesap vermesi de gerekmemektedir. Zira sözleşme görüşmelerine başlayan taraflar, bu görüşmenin kesilme ihtimalini hesaba katmak zorundadır²⁹. Bu itibarla, tarafların bir iş sözleşmesi yapmak için müzakereye girişmiş olmaları da mutlaka o sözleşmenin yapılacağı anlamını taşımamaktadır. Bu nedenle, görüşmelerin kesilmesi yüzünden sözleşmenin kurulacağı beklentisi ve ümidi içinde olan işçi veya işverenin bir zarara uğraması kural olarak karşı tarafın sorumluluğuna yol açmayacaktır.

Ne var ki, sözleşme özgürlüğünden yararlanma şeklinin dürüstlük kurallarına uygun olması gerekmektedir. Bir kimsenin karşı tarafta sözleşmenin kurulacağına ilişkin haklı bir güven uyandırdıktan sonra esaslı bir sebep ortaya çıkmadığı halde bir anda görüşmeleri kesmesi dürüstlük kurallarına aykırı kabul edilebilecek hallerden ilkidir³⁰. Burada önemli olan husus görüşmelerin kesilmesinden önce karşı tarafta sözleşmenin kurulacağına yönelik bir güven yaratılıp yaratılmadığı ile görüşmelerin kesilmesinin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığıdır. Örneğin İFM restoran kirasına konu olan bir olayda, restoran sahibinin davacıyı ilgili personele yeni kiracı olarak takdim etmesini ve davacıya kendi masraflarını yapmaya başlayabileceğini açıklamasını karşı tarafta sözleşmenin kesin olarak kurulacağına dair bir güven yaratmak olarak değerlendirmiştir. Anılan kararda restoran sahibi tarafından görüşmelerin kesilmesi ne gerekçe olarak gösterilen davacının restoranın imajını değiştirme isteği ise

²⁶ Demircioğlu (n 6) 136; Özerdik (n 19) 23

²⁷ Gezder (n 6) 163; Demircioğlu (n 6) 192

²⁸ Demircioğlu (n 6) 192

²⁹ Eren (n 1) 1277; Ibid 195; Gezder (n 6) 164; Oğuzman and Öz (n 5) 77

³⁰ Gezder (n 6) 167-169

haklı bir sebep olarak kabul edilmemiştir³¹. Bu doğrultuda, işçi adayıyla yapılan görüşme sonrasında kendisine önceki işvereni ile görüşerek fesih sürecini başlatabileceğinin söylenmesi, adaya iş teklifi gönderilmesi, adayın kullanacağı araç ve gereçlerin sipariş edilmesi ya da şirketteki diğer çalışanlarla ekibin yeni üyesi olarak tanıştırılması gibi davranışların akabinde haklı bir gerekçe olmaksızın işe başlatılmaması *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açabilecektir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 46. Hukuk Dairesi tarafından incelenen bir uyuşmazlıkta da işçiye, işveren tarafından 10/04/2014 tarihinde bir iş teklifinde bulunulmuş ve bunun üzerine işçi önceki işyerinden yaş dışında yaşlılık aylığı koşullarını sağladığı gerekçesiyle 10/06/2014 tarihinde istifa etmiştir. Ancak, 16/06/2014 tarihinde işe başlayabileceğini yeni işvereniye bildirdiği halde kendisine teklif mektubunun geri çekildiği yönünde cevap verilmiştir. Bunun üzerine aday işçi, işe başlatılmaması nedeniyle uğradığı gelir kaybını ve uğradığı manevi zararı *culpa in contrahendo* sorumluluğu kapsamında talep etmiştir. İlk derece mahkemesi işçiye 10/07/2014 tarihinde yeni işe başlamış olduğu dikkate alınarak 10/6/2014-10/7/2014 tarihleri arasındaki gelir kaybı olarak maddi tazminat ve ayrıca 7.500,00-TL manevi tazminat ödenmesine karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, işçinin sözleşmenin kurulacağına yönelik uyandırılan güven nedeniyle işinden ayrıldığı ve bu süre zarfında çalışmaması sebebiyle maddi zarara, davalı şirketin davacının hukuken korunmaya değer güvenini zedelemesi nedeniyle manevi zarara uğradığı gerekçesiyle istinaf başvurusunu reddetmiştir³².

Bir kimsenin karşı tarafla sözleşme kurmayacağı kendisi için baştan belirlir olduğu halde sözleşme görüşmelerine başlaması³³ veya sözleşme niyeti ortadan kalktığı halde görüşmelere devam etmesi³⁴ de sözleşme görüşmeleri sırasında dürüstlük kurallarına aykırı olarak kabul edilen hallerden bir diğeridir³⁵. Zira, bu durumda aldatıcı hareketlerle karşı tarafta sözleşme yapılacağına dair haklı bir güven uyandırılmaktadır³⁶. İşverenin veya işçi adayının gerçekte niyeti olmadığı halde sözleşme görüşmelerine başlaması veya sözleşme yapma niyeti ortadan kalktığı halde görüşmeleri sürdürmesi de sözleşme görüşmelerinden doğan güven ilkesinin ihlali olarak değerlendirilebilecektir³⁷. Örneğin, işverenin iş ilanında yer verilen pozisyon için birini işe aldığı halde, diğer adaylar ile görüşmeye devam ederek onların zarara uğramasına sebebiyet vermesi sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğuna yol açabilecektir. Keza, işçi adayının da başka bir iş bulduğu halde görüşmelere devam ederek, işverende sözleşmenin kurulacağına yönelik haklı bir güven uyandırması sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğuna neden olabilecektir. Ancak her iki ihti-

³¹ BGH WM 1967, 798 aktaran Demircioğlu (n 6) 196

³² İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 46 HD, 3116/187, 07.02.2024

³³ Eren (n 1) 1277; ATF 134 III 390, c. 4, JdT 1996 I 187

³⁴ ATF 105 II 75 c. 2, JdT 1980 I 66

³⁵ Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 221-222; Demircioğlu (n 6) 192

³⁶ Demircioğlu (n 6) 193

³⁷ Gökhan Türe, İş Sözleşmesinin Kurulması (1st edn, Lykeion 2021) 284-286

malde de sorumluluğun doğabilmesi için işverenin veya işçi adayının saikinin bilinmesi gerekir ki, bu ispatı son derece güç bir meseledir. Zira, işveren işe birini aldığı halde girişim özgürlüğü gereği; işçi adayı da yeni bir işe girdiği halde çalışma özgürlüğü gereği işinde değişiklik yapmak isteyebilir. Bir kişinin böyle bir değişiklik yapmak istemesi başlı başına dürüstlük kurallarına aykırı kabul edilemez. Tarafların imzaladıkları iş sözleşmelerinde deneme süresi kaydının yer alması da bu durumu destekler. Keza, işçilerin işgücü piyasasındaki konumlarını görmek için farklı işverenler ile sözleşme görüşmeleri yapmaları yaygın bir uygulama olup, sırf bu nedenle işçinin dürüstlük kuralına aykırı davrandığı söylenemez. Bu gibi durumlarda, taraflar arasında korunmaya değer bir güven ilişkisinin ihlal edildiğinden de bahsedilmesi mümkün değildir. Öte yandan bir tarafın yakın zamanda asgari ya da belirli süreli iş sözleşmesi yapmış olması durumunda, iş sözleşmesini sona erdirmek için haklı bir fesih nedeni bulunmadığı ve sözleşmesinde deneme kaydı da bulunmadığı halde yeni iş görüşmeleri yapması somut olayın özelliklerine göre gerçekte sözleşme yapma niyeti bulunmadığı biçiminde değerlendirilebilecektir. Ancak bunun için taraflardan birinin gerçekte niyeti bulunmadığı halde sözleşme görüşmeleri yapması yanında karşı tarafta sözleşmenin kurulacağına dair bir güven uyandırmış olması da aranmalıdır.

Bir kimsenin gerçekte yetkili olmadığı halde karşı tarafta sanki sözleşme kurulacakmış gibi bir güven uyandırması da *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açan nedenler arasında kabul edilmektedir³⁸. Dolayısıyla, işe alım yetkisi olmayan bir işveren vekilinin bile bile işçide sözleşmenin yapılacağına dair bir güven uyandırarak onun zarara uğramasına sebebiyet vermesi, sözleşme görüşmelerinden doğan güvenin ihlali olarak değerlendirilebilecek ve sözleşmenin işveren tarafından onaylanmaması durumunda yetkisiz temsilci, işçi adayının uğradığı zarardan sorumlu olacaktır.

B. Görüşmeleri Yapılan Sözleşmeyle Bağlantılı Yükümlülüklerin İhlali

Görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülükler, tarafların kurulması hedeflenen sözleşmenin geçerliliği ve elverişliliğine duyulan güveni zedelememe yükümlülüğünü ifade etmektedir. Bu çerçevede, sözleşme öncesi dönemde taraflar, sözleşmenin geçerli bir şekilde kurulmasını engelleyecek veya taraflardan birinin makul güven beklentisini boşa çıkaracak davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin başında, sözleşmenin geçersizliğine neden olabilecek davranışlarda bulunmamak gelmektedir. Bunun yanı sıra, sözleşmenin amacına uygun şekilde kurulmasını engelleyen ya da taraflar arasındaki dengeyi bozan bilgi verme ve açıklama yükümlülüklerinin ihlali de *culpa in contrahendo* sorumluluğunu doğuran başlıca hâller arasında sayılmaktadır³⁹.

³⁸ ATF 105 II 75 c. 2, JdT 1980 I 66

³⁹ Demircioğlu (n 6) 198

1. Sözleşmenin Geçersizliğine Neden Olmak

Sözleşmenin geçersizliğine sebebiyet verebilecek durumlar, sözleşmenin şekle aykırı olarak kurulması, sözleşmenin kurulduğu sırada objektif olarak imkânsız olması, hukuka veya ahlaka aykırı bir sözleşmenin kurulması, sözleşmenin yetkisiz temsilci tarafından akdedilmesi, sınırlı ehliyetinizin kendisini ehil göstermesi sonucu sözleşmenin kurulması veya irade sakatlıkları nedeniyle sözleşmenin iptal edilmesidir.⁴⁰

Bir kimsenin şekle tâbi bir sözleşmede, şekil şartına uymamaya kararlı olarak sözleşme görüşmelerine girişmesi *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açabilecek davranışlardan ilkidir.⁴¹ Bu noktada öğretilde tarafların aralarında anlaşarak sözleşmeyi şekle aykırı olarak akdetmeleri halinde sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğun söz konusu olmayacağı; ancak bir tarafın diğerini aldatmak suretiyle sözleşmenin şekle aykırı olarak yapılmasına neden olması durumunda sorumluluğun doğacağı haklı olarak ifade edilmektedir.⁴² Buna karşılık şekle aykırılığa rağmen sözleşmeye geçerlilik tanınan haller *culpa in contrahendo* sorumluluğunun kapsamı dışında kalmaktadır.⁴³ Zira bu durumda karşı taraftan sözleşmenin geçersizliği nedeniyle uğranılan zararın değil, sözleşmeden doğan edimin ifası talep edilebilmektedir. İş sözleşmeleri bakımından kural şekil serbestisi olsa da (İşK m. 8, TBK m. 394); bazı sözleşme türlerinin yazılı olarak yapılması zorunlu tutulmuştur. İşK m. 11 belirli süreli; m. 14 çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma, m. 16 takım iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasını öngörmektedir. Öğretilde yazılı şeklin arandığı hallerde bu kurala aykırılığın hukuki sonucunun ne olacağı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Yargıtay⁴⁴ ve öğretinin bir bölümü⁴⁵ şekil şartının ispat şartı olduğunu kabul etmektedir. Diğer görüş ise, şekil şartına aykırılığın iş sözleşmesinin geçersizliğine yol açacağı yönündedir.⁴⁶ Son olarak bunun bir geçerlilik şartı olmakla birlikte, yalnızca işçi tarafından ileri sürülebileceği yönünde bir görüş de mevcuttur.⁴⁷ İkinci ve üçüncü görüşün kabul edilmesi halinde şekle aykırılığın iş hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna

⁴⁰ *İbid* 199

⁴¹ Oğuzman and Öz (n 5) 82; Gezder (n 6) 160

⁴² Eren (n 1) 1284

⁴³ Demircioğlu (n 6) 201

⁴⁴ Yargıtay 9 HD, 41218/12877, 07.05.2009

⁴⁵ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan and Esra Baskan, *İş Hukuku* (11th edn, Beta Yayıncılık 2024) 111; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı* (5th edn, Lykeion Yayıncılık 2021) 103

⁴⁶ Ferit Hakkı Saymen, *Türk İş Hukuku* (1st edn, Hak Kitapevi 1954) 474; Turhan Esener, *İş Hukuku* (3rd edn, Sevinç Matbaası 1978) 150; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (28th edn, Seçkin Yayıncılık 2025) 60; Süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmeleri için geçerlilik şartı olduğu görüşünde bakınız Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (1st edn, Vedat Kitapçılık 2012) 107-108

⁴⁷ Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (1st edn, Beta Yayıncılık 2014) 331-335

yol açmayacağı söylenebilecektir. Zira bu halde sözleşmeden doğan edimin ifasının talep edilmesi mümkün olduğundan bir zarardan bahsedilemeyecektir.

TBK m. 27 uyarınca bir sözleşmenin yapıldığı sırada imkânsız, hukuka veya ahlaka aykırı olması o sözleşmenin kesin hükümsüzlüğüne yol açmaktadır. İmkânsız bir sözleşmenin kesin hükümsüz sayılması için, taraflardan birinin imkânsızlığı bilip bilmediğinin veya bilmesi gerekip gerekmediğinin bir önemi bulunmamaktadır. Ancak bu husus, sözleşmenin imkânsızlığından dolayı taraflar bir zarara uğramış ise bu zarardan kimin sorumlu olacağının tespitiinde önem taşımaktadır. Bu noktada bir tarafın imkânsız bir edimi kusurlu olarak borçlanması nedeniyle karşı tarafın bir zarara uğraması halinde bu zararın *culpa in contrahendo* sorumluluğu kapsamında karşılanması gerektiği kabul edilmektedir⁴⁸. Bu kural sözleşmenin hukuka veya ahlaka aykırı olması nedeniyle kesin hükümsüz sayıldığı haller için de geçerlidir⁴⁹. Örneğin Yargıtay 13. Hukuk Dairesi bir uyuşmazlıkta devlet memurlarının ticaret yapması mümkün olmadığından yapılan ticari sözleşmedeki cezai şart geçersiz ise de akdin imkânsız hale gelmesine memuriyetini dürüstlük kuralına aykırı olarak gizleyerek sebep olan memurun karşı tarafın uğradığı zarardan sorumlu olduğuna karar vermiştir⁵⁰.

İş sözleşmeleri bakımından konu değerlendirildiğinde, TBK m. 394'te geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağının düzenlendiği görülmektedir. Şüphesiz düzenlemede sözü edilen geçersizlik sebebi iş akdinin kurulması sırasında mevcut olan bir sebep de olabilir⁵¹. Ancak, iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılmasının tasfiye rejiminde yaratacağı zorluk nedeniyle ifasına başlanmış olan iş ilişkilerinde geçersizliğinin hüküm ve sonuçlarını ileri etkili olarak doğuracağı kabul edilmiştir. TBK m. 394 hükmü TBK m. 27'ye göre özel hüküm niteliği taşımaktadır⁵². Bu nedenle iş sözleşmesinin kurulması aşamasındaki geçersizliğin iş ilişkilerinde *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açıp açmayacağı'nın özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanımızca iş sözleşmesinin geçersizliğine sebep olan kusurlu davranışın sözleşme görüşmeleri aşamasına rastladığı durumlarda; her ne kadar geçersizlik sebebi sözleşme öncesi aşamaya ait olsa da eğer sözleşmenin ifasına başlanmış ise sözleşmesel sorumluluğun uygulanması gerekmektedir. Zira bu durumda *culpa in contrahendo* sorumluluğu ikinci plana düşmekte ve *culpa in solvendo* öncelikli hale gelmektedir⁵³. Ancak eğer sözleşmenin ifasına henüz başlanmamış ise sözleşme baştan itibaren geçersiz olacağından *culpa in contrahendo* sorumluluğundan bahsedilebilecektir. Bu ayırım ise özellikle davaya bakmakla görevli mahkemenin belirlen-

⁴⁸ Demircioğlu (n 6) 204-205; Gezder (n 6) 157

⁴⁹ Demircioğlu (n 6) 208

⁵⁰ Yargıtay 13 HD, 9375/9860, 13.11.1995

⁵¹ Ledün Akdeniz, İş İlişkilerinde İmkânsızlık (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2018) 79

⁵² İbid 79

⁵³ Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 224; Demircioğlu (n 6) 282-283

mesi açısından önem taşımaktadır. Bu konu çalışmanın devamında detaylı olarak ele alınmıştır.

Yetkisiz temsilci veya sınırlı ehliyetli tarafından yapılan sözleşmeler hukukumuzda askıda hükümsüz kabul edilmektedir. Bu sözleşmeler temsil olunan veya kanuni temsilci tarafından daha sonra onaylanmaz ise kesin hükümsüz hale gelmektedir. İşte böyle bir durumda, temsil yetkisinin varlığına veya karşı tarafın ehliyetli olduğuna güvenen tarafın yetkisiz temsilciden veya sınırlı ehliyetliden uğradığı zararı *culpa in contrahendo* sorumluluğu kapsamında talep edebileceği kabul edilmektedir⁵⁴. Bu doğrultuda iş sözleşmesinin kurulması için aranan yaş koşulunu karşılamayan bir işçinin işvereni yaşı konusunda aldatması ve sınırlı ehliyetli olan işçinin yaptığı iş sözleşmesine kanuni temsilcisi tarafından icazet verilmemesi de sözleşme görüşmelerindeki kusur olarak değerlendirilebilecektir. Ancak bu durumda *culpa in contrahendo* sorumluluğunun söz konusu olup olmayacağı ayrıca değerlendirilmelidir. Öğretide, iş sözleşmesinin işçi çalışmaya başlamadan önce yasal temsilci tarafından onanmaması ve ifasına başlanmamış olması halinde sözleşmenin baştan itibaren kesin hükümsüz olacağı ifade edilmektedir⁵⁵. Bu durumda *culpa in contrahendo* sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Buna karşılık, sözleşmenin ifasına başlanmış olduğu durumda sözleşme ileri etkili olarak geçersiz olacağından bir önceki paragrafta yaptığımız açıklamalar geçerli olacaktır.

Hukukumuzda bir sözleşmenin kurulmasında taraflardan birinin iradesinin yanılma, aldatma veya korkutma sonucunda sakatlanmış olması sözleşmenin iptal sebebi olarak kabul edilmektedir⁵⁶. Sözleşmenin irade sakatlığı nedeniyle iptal edilmesi halinde tarafların sözleşmeden doğan edim yükümlülüklerinin ifasını istemeleri mümkün değildir. Ancak böyle bir durumda kusuruyla sözleşmenin iptaline neden olan tarafın, sözleşmenin geçerli olarak kurulduğuna haklı olarak güvenen diğer tarafın uğradığı zararı karşılaması gerektiği ve bu talebin *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayandığı kabul edilmektedir⁵⁷. İş sözleşmesinin yanılma veya korkutma nedeniyle iptali halinde, eğer iş görme edimi ifa edilmeye başlanmış ise iptalin ileri etkili olacağı kabul edilmektedir⁵⁸. Bu durumda *culpa in contrahendo* kurumuna ihtiyaç kalmamaktadır. Ancak

⁵⁴ Demircioğlu (n 6) 209; Gezder (n 6) 151

⁵⁵ Tufan Ögüz, 'Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar' (2008) 9 Sicil İş Hukuku Dergisi 23, 26; Ayşe Zıyan, 'Çocukları Temsilen Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerine İlişkin Sözleşmelerin Akdedilmesi' in Ceren Damar Şenel II. Genç Bilim İnsanları Sempozyumu Bildiri Kitabı (Yetkin Yayınları 2022) 868; Öz Seğer, 'Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı' (2010) 28 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1425, 1440; Beste Gemici Filiz, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2025) 231

⁵⁶ Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 270

⁵⁷ Demircioğlu (n 6) 214; Gezder (n 6) 150; Yalman (n 9) 42

⁵⁸ Oğuzman and Öz (n 5) 120; Gemici Filiz (n 55) 609

sözleşmenin ifasına henüz başlanmamış ise iptal geçmişe etkili olacağından *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanılması mümkündür.

İş sözleşmesinin iptaline yol açan durumlar arasında yer alan aldatma ise İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde özel olarak düzenlenmiştir. İşK m. 24/II(a) hükmü uyarınca “işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa” işçi; İşK m. 25/II(a) hükmü uyarınca “ işçi 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 işvereni yanıltırsa” işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih yoluyla sona erdirebilmektedir. Bu durumda İşK m. 26/II hükmünde sözleşmeyi fesheden tarafın, diğer taraftan tazminat hakkının saklı olduğu düzenlenmiştir. Öğretide bir görüşe göre İşK m. 26'da düzenlenen tazminat talebi *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanmaktadır⁵⁹. Bununla birlikte bizim de katıldığımız diğer bir görüş, iş sözleşmesinin kurulmasında hile halinde *culpa in contrahendo* sorumluluğundan bahsedilemeyeceği yönündedir. Zira, iş sözleşmesinde hile, sözleşmenin kurulmasını veya geçerliliğini etkilememekte; yalnızca sözleşmenin gereği gibi ifa edilmesini engellemektedir. Bu nedenle hile, iş sözleşmesi açısından ifa engeli niteliği taşıyan bir durum olup, borca aykırılık kapsamında değerlendirilmeli ve *culpa in contrahendo*'nun sözleşmeden doğan sorumluluk karşısında ikincil nitelikte olması sebebiyle uygulanmamalıdır⁶⁰. Gerçekten de *culpa in contrahendo* sorumluluğunu iş sözleşmesinin geçerli olarak kurulmuş olup olmamasına göre değerlendirmek gerekmektedir. Zira, edim yükümlülüğünden bağımsız koruma yükümlülüklerinin ihlali, sözleşmenin kurulmasından önce *culpa in contrahendo* sorumluluğu; sözleşmenin kurulmasından sonra ise gereği gibi ifa etmemeyi oluşturmaktadır⁶¹. Eğer yapılan görüşmeler sonucunda taraflar arasında bir sözleşme kurulmuşsa, karşı tarafın sözleşme öncesi ödevlere aykırı davrandığını ileri süren tarafın borca aykırılık dolayısıyla uğradığı zararın tazminini isteyebileceği kabul edilmektedir⁶². Buna göre, sözleşmenin kurulduğu ihtimalinde *culpa in contrahendo* sorumluluğu ikinci plana düşmekte ve *culpa in solvendo* öncelikli hale gelmektedir. Buna soğurma teorisi adı verilmektedir⁶³.

Görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülüklerin ihlali iş hukukunda özellikle işçi adayının yabancı uyruklu olduğu durumlar bakımından önem arz etmektedir. Zira, yabancı uyruklu kişilerin çalıştırılmaları çalışma izinlerinin bulunmasına bağlıdır. Nitekim Yargıtay 3. Hukuk Dairesi tarafından

⁵⁹ Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24th edn, Beta Yayıncılık 2024) 739; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 45) 246; Aydın (n 6) 213-214; Heper (n 2) 171

⁶⁰ Gökhan Türe, ‘İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi’ (2019) 1 (41) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 221, 240; Türe (n 37) 400

⁶¹ Eren (n 1) 1185

⁶² Oğuzman and Öz (n 5) 507; Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 224; Demircioğlu (n 6) 284

⁶³ Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 224

incelenen bir uyuşmazlıkta da davacı, davalı şirket ile 27.11.2014 tarihinde belirli süreli bir iş sözleşmesi imzalamış ve davalı şirket, bu sözleşme kapsamında dış ticaret uzmanı olarak çalışacak olan davacı için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına çalışma izni talebinde bulunmuştur. Davacı bu sözleşmeye güvenerek dava dışı eski işyerinden istifa etmiştir. Ancak davalı şirket çalışma izninin düzenlemesi için harç yatırılması gerektiği kendisine bildirildiği halde bu harcı yatırmadığından davacının çalışma izni onaylanmamıştır. Davacı sözleşmesinin haksız feshi nedeniyle bakiye süre ücretini talep etmiş, davalı ise sözleşme hiç kurulmadığından haksız fesihden bahsedilemeyeceği savunmasında bulunmuştur. İlk derece mahkemesi çalışma izni alınmadığından sözleşmenin hiç kurulmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Bu karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından davalı şirketin harcı yatırmayarak kusurlu olarak sözleşmenin kurulmasını engellediği ve güven ilişkisini ihlal ettiği, ancak sözleşme hiç kurulmadığından bakiye süre ücretinin istenemeyeceği, davacının sözleşme öncesi doğan zararlarını talep edebileceği ve davaya bakmakla görevli mahkemenin genel yetkili mahkemeler olacağı gerekçesiyle usul yönünden bozulmuştur. Bunun üzerine asliye hukuk mahkemesi tarafından bozmaya uyularak verilen karar doğrultusunda davacının mahrum kalınan kıdem tazminatı ve mahrum kalınan gelir nedeniyle 27.942,60 TL zarara uğradığı gerekçesiyle maddi tazminata karar verilmiş ve bu karar Yargıtay 3. Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır⁶⁴. Karardan anlaşıldığı kadarıyla davacı işçi tarafından iş sözleşmesinin ifasına hiç başlanmamıştır. Bu doğrultuda, Yargıtay'ın tazminat talebinin *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayandığı ve genel mahkemelerin görevli olduğu yönündeki içtihadı isabetlidir.

Öte yandan, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışmak üzere fiilen işe başlatılan, bu güvene binaen 1,5 ay işyerinde çalışan ancak bu süre sonunda sözleşmesi Yükseköğretim Kurumu ve mütevellî heyeti tarafından onaylanmayan davacıyı bilgilendirmeyen davalı üniversitenin sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğu bulunduğu ve davacıya 1,5 aylık çalışması karşılığında ödemesi gereken ücret yanında yeni işe başladığı tarihe kadar işleyecek ücretinin de ödenmesine hükmetmiştir⁶⁵. Kanımızca bu durumda işçi 1,5 ay boyunca işyerinde çalıştığından taraflar arasında fiilen bir iş ilişkisi kurulmuştur. Ancak gerekli idari onaylar alınmadığından yapılan sözleşme askıda hükümsüzdür. Bu halde, onay alınmayacağı kesinleşmesi ile sözleşmenin TBK m. 394 uyarınca ileri etkili olarak geçersiz olacağı ve tazminat talebinin *culpa in solvendo*'ya dayandığı kabul edilmelidir⁶⁶. Nitekim Yargıtay'ın bir taraftan tazminat talebinin *culpa in contrahendo*'ya dayandığını ifade ederken; diğer taraftan iş mahkemelerinin görevsiz olacağı yönünde bir tespitte bulunmamış olması çelişkilidir.

⁶⁴ Yargıtay 3HD, 5789/3994, 02.12.2024

⁶⁵ Yargıtay 22HD, 20291/28025, 24.12.2018

⁶⁶ İdare tarafından verilemesi gerekli izinler alınmadan çalıştırılan kişilerin iş sözleşmelerinin geçersiz sayılması gerektiği yönünde bakınız Doğan Yenisey (n 47) 294-295

2. Sözleşmenin Elverişliliğini Azaltan Davranışlarda Bulunmak

Karşı taraf açısından sözleşmenin elverişliliğini veya amacına uygunluğunu azaltacak nitelikte davranışlarda bulunulması, *culpa in contrahendo* kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi hallerde taraflardan biri sözleşme görüşmeleri sırasında özen ve sadakat yükümlülüğünü ihlal ederek, karşı tarafın sözleşmeden beklediği menfaatin azalmasına veya ekonomik dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır.

Görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülükler sözleşmenin yapılması veya şartlarının tespiti konusundaki kararlara etki edecek hususlarda aldatıcı davranmamayı, gerekli bilgiler konusunda karşı tarafı aydınlatmayı⁶⁷ ve karşı tarafın yanıldığını fark etmesi halinde onu uyarmayı içermektedir⁶⁸. Bu ödevin varlığı ve içeriği, somut olayın özelliklerine, tarafların içinde bulundukları duruma, sözleşmenin türüne, amacına, sözleşmenin kurulması için yapılması gereken masraflara göre değişiklik göstermektedir. Öğretide taraflardan birinin nitelikli bir satıcı veya tacir olması, uzmanlık alanı gereği karşı tarafın elde edemeyeceği yahut anlayamayacağı bilgilere ve tecrübeye sahip olması durumunda, bu ödevin daha geniş olacağı kabul edilmektedir⁶⁹. Kanımızca aynı esas, iş ilişkilerinde sözleşmenin işveren tarafı bakımından da geçerlidir. Zira işveren, işin niteliği, kapsamı, zorlukları, işletmenin finansal durumu ve potansiyel riskleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olan taraf olarak, bu konularda aday işçiye aydınlatma yükümlülüğü altındadır. İşverenin bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamı, adayın çalışacağı pozisyona göre değişiklik gösterebilir. Her işçiye işletmenin mali yapısı ve olası riskleri hakkında detaylı bilgi verilmesi beklenemez. Ancak, örneğin finans departmanında yönetici pozisyonu için yapılan görüşmelerde, adayın görev ve sorumluluk alanının niteliği gereği bu konularda bilgilendirilmesi gerektiği kabul edilmelidir. Bu sayede aday, iş sözleşmesini hangi koşullar altında kurduğunu, üstleneceği sorumlulukların boyutunu ve karşılaşılabileceği olası riskleri öngörebilecektir.

Öte yandan, iş görüşmesi yapan işverenin şirketin finansal durumu gibi hassas bilgilerin gizli kalmasını istemekte meşru bir menfaati bulunduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Kanımızca, işverenin gizlilik konusundaki endişesi, aday işçiyle yapılacak bir gizlilik sözleşmesi aracılığıyla giderilebilir. Böylelikle hem işverenin meşru menfaati hem de aday işçinin bilgilendirilme hakkı korunmuş olur. Bunun yanında taraflar arasında gizlilik sözleşmesi yapılmamış olsa dahi, işçinin iş görüşmeleri sırasında öğrendiği sır niteliğindeki bilgileri açıklaması sözleşme görüşmelerinden doğan kusur olarak kabul edilebilecektir. Zira, her ne kadar TBK m. 396 uyarınca sır saklama yükümlülüğü, iş sözleşmesinin kurulmasından sonra başlasa da iş görüşmeleri yapan taraflar arasında kurulan güven ilişkisi, onlara karşılıklı olarak özenli ve sadakatli davranma ve

⁶⁷ TF 4C.44/2007; ATF 105 II 75, c. 2a, JdT 1980 I 66; TF, SJ 1999 I 205

⁶⁸ Oğuzman and Öz (n 5) 82

⁶⁹ Tercier, Pichonnaz and Develioğlu (n 3) 222; Demircioğlu (n 6) 230; Gezder (n 6) 179; ATF 102 II 81, c. 2; JdT 1977 I 210

karşı tarafın zarara uğramasına sebebiyet verecek davranışlardan kaçınma borcu yüklemektedir⁷⁰.

Vekalet ve şirket sözleşmeleri gibi taraflar arasında yoğun bir güven ilişkisine yol açan sözleşmelerde de açıklama yükümlülüğünün daha geniş olacağı kabul edilmektedir⁷¹. Görüşülen sözleşmenin sürekli borç ilişkisi doğuracak bir sözleşme olması durumunda da aynı esas geçerlidir⁷². Dolayısıyla, sürekli borç ilişkisi kurması ve taraflar arasında kişisel ilişki kurması ile karakterize edilen iş sözleşmelerinde de açıklama yükümlülüğünün geniş yorumlanması gerekmektedir. Özellikle güven ilişkisinin asıl süjesi olan işçinin kimi konularda işvereni bilgilendirmekle yükümlü olduğu kabul edilmelidir. Bilgilendirme yükümlülüğü, karşı tarafın sormadığı hususlarda dahi onu bilgilendirmenin gerekli olduğu durumları ifade etmektedir. Bu yönüyle bilgilendirme yükümlülüğünün varlığı halinde çalışmanın devamında yer vereceğimiz yalan söyleme hakkı bulunmadığı gibi yalnızca susmak dahi bu yükümlüğün ihlali olarak kabul edilecektir.

Bilgilendirme yükümlülüğünün ne zaman söz konusu olacağı konusunda ise somut bir ölçüt vermek mümkün değildir. Gizlenen koşulların işçinin işini ifa etmesini imkânsız kılacak nitelikte olması, görüşmeye konu pozisyon bakımından belirleyici olması, işin ifasını uzun süre engelleyecek olması ya da borcun gereği gibi fa edilmesini ciddi biçimde etkileyecek olması durumunda bilgilendirme yükümlülüğünün varlığı kabul edilmelidir⁷³. Bu ise her somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenecektir. Örneğin, şoför olarak işe alınacak bir işçinin sürücü belgesine el konulup konulmadığını, rakip bir firmada işe başlayacak işçinin önceki iş sözleşmesinde rekabet yasağı bulunup bulunmadığını sorulmasa dahi bildirmesi gerekmektedir⁷⁴.

Karşı tarafa yanlış bilgi verme veya gerekli aydınlatmayı yapmama nedeniyle sorumluluğun söz konusu olması için ilgili tarafın bu davranışında kusurlu olması gerekmele birlikte, karşı tarafın da edindiği bilginin doğruluk ve güvenilirliğini araştırmakla yükümlü olduğu açıktır. Zira, *culpa in contrahendo* sorumluluğundan bahsedebilmek için kendisine yapılan açıklamaya güvenen kişinin iyiniyetli olması gerekmektedir⁷⁵. Eğer bilgi alan, verilen bilginin doğru olmadığını biliyor veya bilmesi gerekiyor ise korunması gereken haklı bir gü-

⁷⁰ Fevzi Demir and Gönenç Demir, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması', (2009) 11 (1) Kamu-İş İş Hukuku Dergisi 1, 24; Özcik (n 19) 100; Karaahmetoğlu (n 6) 335; Bu halde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun m. 25/II-e bendi uyarınca haklı nedenle feshedilebileceği yönünde; Muhammed Fatih Uşan, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2003) 91-92

⁷¹ Demircioğlu (n 6) 229

⁷² İbid 229

⁷³ Ahmet Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları (1st edn Legal Yayıncılık 2006) 152; Serkan Odaman, 'İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları' (2002) Tekstil İşveren Dergisi 1, 2; Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri (1st edn, Beta Yayıncılık 2022)275; Gemici Filiz (n 55) 404; Demir (n 20) 1087

⁷⁴ Civan (n 73) 277-279

⁷⁵ Demircioğlu (n 6) 188

venden bahsedilemez. Nitekim, *culpa in contrahendo* sorumluluğuna ilişkin pozitif düzenlemelerde de bu hususa değinilmiştir. Örneğin, TBK m. 35'te yanılanın yanılmasında kusurlu ise, sözleşmenin hükümsüzlüğünden doğan zararı gidermekle yükümlü olduğu belirtildikten sonra, diğer taraf yanılmayı biliyor veya bilmesi gerekiyorsa tazminat istenemeyeceği düzenlenmiştir. Benzer bir düzenleme yetkisiz temsilcinin sorumluluğunu düzenleyen TBK m.47'de de mevcuttur.

Bu doğrultuda kanımızca işverenin işçinin özgeçmişinde yer alan referans kişileri arayarak kendisine verilen bilgilerin doğruluğunu teyit edebileceği veya işçinin sunduğu belgelerdeki karekodu e-devlet üzerinden okutarak kontrol edebileceği halde bunu ihmal etmiş olması işçinin tazminat sorumluluğunu kaldıracaktır. Burada bir hususu açıklamakta fayda olduğu kanaatindeyiz. *Culpa in contrahendo* sorumluluğunun belirlenmesinde güvenen kişinin iyiniyeti ile ortak kusuru birbirinden ayrılması gereken iki kavramdır⁷⁶. Bilgi alanın verilen bilginin doğruluğunu başka kaynaklardan araştırma imkânına sahip olduğu halde bunu yapmaması kimi durumlarda ortak kusur olarak da değerlendirilebilecektir⁷⁷. Türk Medeni Kanunu⁷⁸ m. 3/II hükmünde durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimsenin iyiniyet iddiasında bulunamayacağı düzenlenmiştir. Buradan hareketle, bilgi alanın özenli davranarak gerekli araştırmayı yapmaması çoğu durumda iyiniyeti ve dolayısıyla *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanma imkânını ortadan kaldıracaktır. Ancak, iyiniyet belirlenirken dürüst, namuslu ve orta zekâlı bir insanın göstermesi beklenen özen esas alınmaktadır. Dolayısıyla, somut olayın özelliklerine göre bir kişinin bu ölçüyü aşan düzeyde araştırma yapmaması iyiniyeti ortadan kaldırmayacak ve fakat onun ortak kusuru olarak değerlendirilebilecektir⁷⁹. Bu durumda, tazminat sorumluluğu ortadan kalkmayacak, ancak hâkim tarafından TBK m. 51 ve 52 uyarınca tazminattan indirim yapılabilir.

Diğer yandan, işverenin bilgi edinme sürecinde hukuka aykırı yöntemlere başvurusu, özellikle 6698 sayılı Kişisel Verilerin Koruması Kanunu'nu⁸⁰ ("KVKK") ihlal etmesi ve bu nedenle işçinin bir zarara uğraması, bu defa işverenin *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açabilecektir⁸¹. İşverenlerin aday işçiler hakkındaki bilgileri eski veya mevcut işverenlerinden yahut referans kişilerden elde etmeleri yaygın bir uygulamadır. Böylelikle işveren iş görüşmeleri sırasında elde ettiği bilgilerin sağlamasını yapmaktadır. Nitekim,

⁷⁶ *İbid* 190

⁷⁷ Eren (n 1) 1284

⁷⁸ *Türk Medeni Kanunu*, Kanun Numarası: 4721 Kabul Tarihi: 22.11.2001, RG 08.22.2001/24607

⁷⁹ Demircioğlu (n 6) 190

⁸⁰ *Kişisel Verilerin Koruması Kanunu*, Kanun Numarası: 6698, Kabul Tarihi: 24.02.2016, RG 07.04.2016/29677.

⁸¹ Manfred Rehbinder, 'İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar' Çeviren: Ömer Teoman (1982) 45 (1-4) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 745, 751; Yürekli (n 7) 564

işverenin bu sağlamayı yapmamış olması yukarıda bahsedildiği üzere onun iyiniyetini kaldıran veya ortak kusuruna yol açan bir unsur olarak değerlendirilebilecektir. Ancak, işçinin rızası ve bilgisi dışında, mevcut işverenin aranaarak işçinin iş arayışı içinde olduğunun öğrenilmesine neden olunması o işçi hakkında verilecek zam, terfi ve benzeri kararları olumsuz yönde etkileyebilecektir⁸². Bu nedenle, işe alımda üçüncü kişilerden bilgi toplama hakkının sınırsız olmadığı ve kural olarak işçinin buna rıza göstermesi gerektiği kabul edilmelidir⁸³. Bununla birlikte, işçi referans kişilerin iletişim bilgilerine özgeçmişinde yer veriyse bu kişilerin bilgi amaçlı aranmasına zımnen rıza gösterdiği varsayılabilir⁸⁴.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 04/08/2022 tarihli ve 2022/798 sayılı Kararı'nda da aday işçi, halihazırda bir şirkette çalışmakta iken başka bir şirketle iş görüşmesi yapmıştır. İş görüşmesini yapan veri sorumlusu şirket, aday işçinin mevcut işyeri hakkında itibar zedeleyici beyanlarda bulunduğu bilgisini kişinin mevcut işyeri ile paylaşmıştır. Bu paylaşım neticesinde aday işçi mevcut işyeri tarafından ücretsiz izne çıkarılmış ve ardından iş sözleşmesi feshedilmiştir. Kurul, veri sorumlusu tarafından aday işçinin kendileriyle iş görüşmesi yaptığı bilgisi ile görüşmedeki söylemlerine dair bilgilerin çalıştığı şirkete aktarılmasının hukuka aykırı olduğuna ve işveren hakkında 100.000,00-TL idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir⁸⁵. Kanımızca bu halde aday işçinin KVKK m. 14/III uyarınca uğradığı zararı *culpa in contrahendo* sorumluluğu kapsamında görüşme yaptığı işverenden ayrıca talep etmesi mümkündür.

3. Sorumluluğu Kaldıran Bir Sebep Olarak İşçinin Yalan Söyleme Hakkı

İş görüşmeleri süreci, tarafların karşılıklı beklentilerinin ve menfaatlerinin kesiştiği hassas bir aşamadır. Bu süreçte işveren, açık pozisyon için yalnızca gerekli niteliklere sahip değil, aynı zamanda kurumsal yapıya ve çalışma ekibine uyum sağlayabilecek en uygun adayı bulmayı hedeflerken; işçi adayı ise başta ücret olmak üzere çalışma koşulları, işin niteliği, kariyer olanakları ve iş güvencesi gibi unsurlar bakımından kendi beklentilerini karşılayacak bir işe kavuşmayı amaçlar⁸⁶. Karşılıklı beklentiler doğrultusunda taraflar birbirlerine

⁸² Rehbinden (n 81) 751; İlke Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1st edn, Adalet Yayınevi 2016)350; Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2002)75

⁸³ Ertürk (n 82) 75-76; Özcik (n 19) 57; İşverenin adayın önceki çalışmasına ilişkin ifadelerinin doğruluğu konusunda bir şüphesi varsa eski işverenden sadece bu bilgilerin teyidini isteyebileceği yönünde Esra Yiğit, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması* (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2022) 89

⁸⁴ Rehbinden (n 81) 746; Gürsel (n 82) 351; Ertürk (n 82) 75; Türe (n 37) 348; Yiğit (n 83) 90

⁸⁵ *Kişisel Verileri Koruma Kurulu*, 2022/798, 04.08.2022

⁸⁶ Yürekli (n 7) 541; Özcik (n 19) 37; Mustafa Alp and Betül Erkanlı Başbüyük, 'İş Sözleşmesi Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı' (2024) 21 (özel Sayı) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 3, 10; Demir (n 20) 1078

çeşitli sorular yöneltir, ancak bu durum tarafların diledikleri her türlü soruyu sorabilecekleri veya her soruya eksiksiz ve tam bir açıklıkla yanıt vermekle yükümlü oldukları anlamına gelmez. Zira iş görüşmeleri aşamasında da taraflar, dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket etmek ve karşı tarafın makul güvenini zedeleyecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Dolayısıyla, işe alım görüşmeleri sırasında dürüst davranma borcunun hangi sınırlar içinde geçerli olduğu, bu borcun ihlal edilmesi hâlinde *culpa in contrahendo* sorumluluğunun doğup doğmayacağı, iş hukukunun temel ilkeleri ile birlikte değerlendirilmesi gereken önemli bir meseledir.

İş sözleşmelerinin işçinin kişiliğini ön plana çıkaran niteliği, iş görüşmelerinde işverenin duyduğu bilgi ihtiyacının görece daha fazla olmasına neden olmaktadır⁸⁷. İşverenin aday işçiye soracağı soruların sınırının çizilmesinde ise işverenin bilgi edinme hakkı ile işçi adayının kişilik hakları arasındaki hassas denge belirleyici rol oynamaktadır. İşe alım sürecinde işveren bir yandan sözleşme ve girişim özgürlüğünü kullanırken; diğer yandan aday işçinin kişilik haklarını, özellikle özel yaşamının gizliliğini ihlal etmemekle yükümlüdür⁸⁸.

İşverenin soru sorma hakkının genel sınırını Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralı oluşturmaktadır. Buna göre, işverenin aday işçiye yönelteceği soruların meşru ve hukuka uygun olması gerekir⁸⁹. Bunun yanında aday işçiye sorulacak sorular görülecek işin niteliği ile bağlantılı olmalı ve işverenin iş ilişkisinin kurulması açısından o soruyu sormakta objektif bir menfaati bulunmalıdır⁹⁰. Buna karşılık aday işçiye yöneltilen bazı sorular, kural olarak işin niteliği ile doğrudan ilgili olmadığından adayın kişilik haklarını ihlal edebilecektir. Bu tür sorular çoğu kez ayrımcılık yasakları ve özel hayatın korunması hakkı ile de ilişkilidir. İşçinin bu sorulara cevap verme yükümlülüğü bulunmadığı gibi, doğru yanıt vermemesi de işvereni yanıltma olarak kabul edilmemektedir. Bu hak öğretide işçinin “*yalan söyleme hakkı*” olarak ifade edilmektedir⁹¹. Bu hakkın temelinde, taraflardan birinin karşı edime olan ihtiyacının yarattığı bilgiye dayalı eşitsizlik nedeniyle zayıf olan tarafın isteği dışında bir bilgi akışına maruz kalmasını önleme amacı yatmaktadır⁹². Yalan söyleme hakkının varlığı halinde hileye bağlanan hukuki sonuçlar doğmamakta⁹³ ve işçinin sözleşme görüşmeleri sırasında kusurlu davrandığından bahsetmek mümkün olmamaktadır⁹⁴.

⁸⁷ Türe (n 37) 293

⁸⁸ Yürekli (n 7) 550

⁸⁹ İbid 551

⁹⁰ Öner Eyrenci, ‘İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı (Bayrak Matbaacılık 1991) 250; Ertürk (n 82) 65-66; Özcik (n 19) 37; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 10

⁹¹ Yürekli (n 7) 552; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 11; Türe (n 37) 180; Civan (n 73) 281; Gemicı Filiz (n 55) 375

⁹² Türe (n 37) 181

⁹³ İbid 182

⁹⁴ Heper (n 2) 195

İşverenin iş görüşmeleri sırasında işçiye sorabileceği soruların başında kimlik bilgileri ve mesleki yeterliliği gelmektedir. Mesleki yeterlilik ile kastedilen aday işçinin eğitim durumu, diploma ve sertifikaları, dil bilgisi, geçmiş iş tecrübeleri gibi görüşmeye konu edilen pozisyona uygunluğunu etkileyebilecek bilgilerdir. İşçinin de bu sorulara doğru cevap vermesi beklenir⁹⁵. Aday işçi, işveren tarafından yeni işverenin sorumluluğunu düzenleyen İş Kanunu m. 23 uyarınca sorulan sorulara da doğru cevap vermekle yükümlüdür. Bu kapsamda işçinin önceki işinden ayrılırken ihbar süresine uyup uymadığı veya önceki iş ilişkisinden doğan rekabet yasağının bulunup bulunmadığı kendisine sorulabilecektir⁹⁶. Ancak işverenin önceki iş ilişkisinin nasıl sona erdirdiğine ilişkin detayları öğrenme hakkı bulunmamaktadır⁹⁷. Nitekim, Türk Borçlar Kanunu'nun 426. maddesinde hizmet belgesinde işçinin iş görmesindeki beceri ile tutum ve davranışlarına ancak işçinin açıkça talep etmesi halinde yer verileceğinin düzenlenmiş olması da bu hususu doğrulamaktadır.

Öğretide bir görüşe göre, işverenin işçiye askerlik durumunu sorması mümkündür⁹⁸. Diğer bir görüş, askerlik süresinin uzun olduğu haller dışında işverenin işçinin askerlik yükümlülüğü olup olmadığını bilmekte menfaati bulunmadığı yönündedir⁹⁹. Kanımızca, işverenin işçiden askerlik durumuna ilişkin bilgi talep etmesi, işin sürekliliği ve işgücü planlaması açısından meşru bir menfaate dayanmaktadır. Zira, askerlik bedelli olarak yapılmadığı takdirde iş sözleşmesini uzun bir süre için askıya alabilecek bir yükümlülüktür. Ancak bu bilginin kapsamı, ölçülülük ilkesi uyarınca yalnızca askerlik yükümlülüğünün bulunup bulunmadığıyla sınırlı olmalıdır. İşverenin, işçinin askerliği nerede ve hangi şekilde yaptığını ya da bedelli askerlikten yararlanıp yararlanmadığını sorması, iş ilişkisinin gerekleriyle bağlantısız, özel hayata müdahale niteliğinde ve ayrımcılığa yol açabilecek niteliktedir. Dolayısıyla işverenin meşru menfaat sınırını aşarak askerliğin detaylarına ilişkin sorular yönelmesi mümkün değildir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülükleri itibarıyla, işçinin sağlığının yapılacak işe elverişli olup olmadığını öğrenmekte de hukuki menfaati vardır¹⁰⁰. Ancak işçinin kullandığı ilaçlar, geçmiş tedavileri, alkol ya da uyuşturucu kullanımı gibi özel yaşamına ilişkin bilgilerin işçiye sorulamayacağı kabul edilmelidir¹⁰¹. İşçi bulaşıcı hastalıkları konusunda işvereni bilgilendirmekle yükümlü olmakla birlikte, iş ilişkisi içinde bulaşma riski olmayan HIV gibi virüsleri taşıyıp taşımadığının işveren tarafından işçiye sorulması da

⁹⁵ Sevimli (n 73) 152; Ertürk (n 82) 66; Özerk (n 19) 47; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 16

⁹⁶ Rehbindir (n 81) 754; Yürekli (n 7) 552; Sevimli (n 73) 153; Özerk (n 19) 50; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 21; Yiğit (n 83) 83; Heper (n 2) 193

⁹⁷ Gürsel (n 82) 297; Türe (n 37) 319; Aksi görüşte Civan (n 73) 291

⁹⁸ Yürekli (n 7) 551; Yiğit (n 83) 83

⁹⁹ Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 18; Türe (n 37) 329; Civan (n 73) 287

¹⁰⁰ Ertürk (n 82) 68; Eyrenci (n 90) 253; Gürsel (n 82) 300; Civan (n 73) 294

¹⁰¹ Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 27

mümkün olmamalıdır¹⁰². Buna karşılık öğretide diğer bir görüş, AIDS hastalığı adayın iş görme edimini olumsuz etkileyebileceğinden, işverenin işçiye daha önce planlanmış hastane tedavi süreci ya da kür tedavisinin olup olmadığını bilmekte menfaati olduğu yönündedir¹⁰³.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, işveren aday işçiye önceki ücreti ve ücret ekleri hakkında soru sorabilecektir¹⁰⁴. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, işçinin önceki işyerinde aldığı ücreti daha fazla söylemesi, iş görüşmeleri sırasında bir pazarlık taktiği olarak kabul edilmeli ve işçinin *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açmamalıdır¹⁰⁵.

Aday işçiye dini inancı, siyasi görüşü, sendika üyeliği, ırkı ve etnik kökeni konusunda soru sorulması ise kural olarak geçerli değildir¹⁰⁶. Ancak istisnai olarak eğilimli bir işletmede¹⁰⁷ çalışacak olması durumunda işçinin bu sorulara doğru cevap vermesi beklenebilecektir¹⁰⁸. Nitekim TİHEKK m. 7/I(d) bendinde “bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dinle mensup kişilerin istihdamı” ile 7/I(e) bendinde “dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelikleri aramasının” ayrımcılık olarak değerlendirilmeyeceği ifade edilmiştir. Ancak bir eğilimli işletmenin varlığı durumunda dahi adayın işe alınacağı pozisyon itibarı ile görüşünün işletme ile aynı çizgide bulunması zorunlu olmalıdır. Örneğin siyasi partide çalışacak bir adaya siyasi görüşünün sorulması, adayın basın sözcüsü olarak işe alınmasında makul görülebilecekken bekçi olarak işe alınacak olması ihtimalinde aynı şeyi söylemek mümkün değildir¹⁰⁹.

¹⁰² Sevimli (n 73) 173; Ertürk Ş., ‘İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları’ (2002) 4 (22) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, 9-10; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 28; Canan Ünal, ‘İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler’ in Tankut Centel (eds) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar (Onikilevha Yayıncılık 2018) 278

¹⁰³ Civan (n 73) 298

¹⁰⁴ Yürekli (n 7) 551

¹⁰⁵ Ertürk (n 82) 67; Yiğitcan Çankaya, İş İlişkisinde Özel Yaşamın Gizliliği (1st edn Beta Yayıncılık 2021) 143; Aksi görüşte Rehbinder (n 81) 753; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 21; Heper (n 2) 192

¹⁰⁶ Yürekli (n 7) 551

¹⁰⁷ Eğilimli işletme, doğrudan doğruya ve ağırlıklı olarak belli bir dini, siyasi, eğitsel, sınıfsal, bilimsel, sanatsal amaca hizmet eden veya basın ve yayın özgürlüğü kapsamında belli bir düşünceyi açıklama ve raporlamayı amaç edinen işletmelerdir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız François Gaudu, ‘L’entreprise de tendance laïque’ (2011) Droit social 1186, 1186; François Gaudu, ‘Droit du travail et religion’ (2008) Droit social 959, 959; Dilek Dulay Yanğın, ‘İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı’ (2019) 3 (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 2049, 2064-2068; Türe (n 37) 299

¹⁰⁸ Rehbinder (n 81) 753; Yürekli (n 7) 553; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 23

¹⁰⁹ Gemici Filiz (n 55) 383

Adayın yabancı olması durumunda, işverenin çalışma izninin alınması konusunda bir değerlendirme yapılabilmesi için adayın vatandaşlık bilgisi ile oturum izni bulunup bulunmadığı konusunda açıklama istemesi makul karşılanmalıdır¹¹⁰. Nitekim 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (“TİHEKK”)¹¹¹ m.7/I/g bendinde de vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlar ve hukuki statüleri nedeniyle farklı muamelede bulunulabileceği düzenlenmiştir. Ancak bu halde dahi adaya dini, ırkı ve etnik kökeninin sorulması mümkün olmamalıdır¹¹².

İşçiye hamile olup olmadığının ve çocuk sahibi olmayı planlayıp planlamadığının sorulması da mümkün değildir¹¹³. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre işçinin fiziki görünüşüne ilişkin bir iş ifa etmesi halinde istisnai olarak işçiye hamilelik durumu sorulabilecektir¹¹⁴. Hatta, işçinin dış görünüşünün önem taşıdığı mankenlik gibi meslekler bakımından işveren tarafından sorulmasa bile işçinin hamilelik durumu hakkında işvereni bilgilendirmekle yükümlü olduğu ifade edilmektedir¹¹⁵. Diğer bir görüşe göre, işin belirsiz süreli olduğu ve hamileliğin işin ifasına tamamen engel olmadığı durumlarda hamileliğin geçici bir dönem olması nedeniyle aday işçiye hamilelik durumunun sorulması mümkün değildir¹¹⁶. Öte yandan Avrupa Birliği Adalet Divanı (“ABAD”) Brandt-Nielsen kararında¹¹⁷, hamile bir kadının altı aylık belirli süreli iş sözleşmesinin hamileliğini gizlediği gerekçesiyle feshedilmesini doğrudan cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirmiştir. ABAD’a göre, belirli süreli sözleşme yapılmış olması hamile işçinin ayrımcılığa karşı korumasını ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle işverenin, kadın işçinin hamileliği nedeniyle sözleşme süresinin bir kısmında çalışamayacak olmasını gerekçe göstermesi hukukten geçerli değildir. Kararda hamileliğin işin ifasını engellemesi veya işverene ekonomik yük getirmesinin feshi haklı kılamayacağı, hamilelik riskinin işveren tarafından üstlenilmesi gerektiği isabetli olarak ifade edilmektedir.

Aday işçinin sabıkasına ilişkin sorular da yalnızca işin niteliğiyle doğrudan ilgili olduğu ölçüde geçerli kabul edilmelidir¹¹⁸. Yargıtay bir kararında güvenlik görevlisi olarak çalışmak üzere işe alınmak istenen bir adayın sabıka-

¹¹⁰ Yiğit (n 83) 83; Civan (n 73) 284; *Adaya uyruğunun sorulmaması yalnızca çalışma iznine ihtiyacı olup olmadığı konusunda bilgi istenmesi gerektiği yönünde Alp and Erkanlı Başibüyük* (n 86) 17

¹¹¹ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 6701 Kabul Tarihi: 6/4/2016, RG 20.4.2016/29690

¹¹² Gürsel (n 82) 291; Civan (n 73) 284

¹¹³ Yiğit (n 83) 85; *Hamilelik işverene mali bir külfet yarattığından işçi adayına hamilelik durumunun sorabileceği yönünde bakınız Rehbindir* (n 81) 754

¹¹⁴ Yürekli (n 7) 553; *Alp and Erkanlı Başibüyük* (n 86) 34

¹¹⁵ Yürekli (n 7) 553

¹¹⁶ Ünal, *Sağlığa İlişkin Veriler* (n 102) 285-286

¹¹⁷ ABAD C-109/00, *Tele Danmark A/S*, 4.10.2001

¹¹⁸ *Rehbindir* (n 81) 755; Yürekli (n 7) 553; Ertürk (n 82) 71; Sevimli (n 73) 156; Özcik (n 19) 55; *Alp and Erkanlı Başibüyük* (n 86) 25; Odaman (n 73) 9

sını gizlemesini haklı nedenle fesih sebebi saymıştır¹¹⁹. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun¹²⁰ m. 10/I(d) bendinde sayılan suçlardan birinden mahkûm olmak güvenlik görevlisi olmaya engel bir hal olarak düzenlendiğinden, işverenin güvenlik görevlisi olarak istihdam edeceği işçiye adli sicilini sorabileceği konusunda bir tereddüt yoktur. Keza, işverenin İşK m. 30 kapsamında istihdam edeceği eski hükümlü personele de adli sicil kaydını sormasında bir sakınca bulunmamaktadır¹²¹. Hatta bu gibi durumlarda işçi, yapacağı işle bağlantılı mahkûmiyetlerini kendiliğinden bildirmekle yükümlüdür; ancak işçinin sabıka kaydı silinmişse, işin niteliğiyle ilgili olsa dahi kendisini sabıkasız olarak tanıtabileceği kabul edilmelidir¹²². Buna karşılık, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen bir kararda hırsızlık suçundan iki ayrı mahkûmiyeti bulunan, ancak hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı nedeniyle adli sicilinde mahkûmiyet bilgisi yer almayan ve işe girişte işvereni bu hususta bilgilendirmeyen ticari pazarlama uzmanı sıfatıyla çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir¹²³. Kanımızca, işçinin adli sicilinde yer almayan bir bilgiyi işverene bildirmemesi hukuken gizleme olarak nitelendirilemeyeceğinden verilen karar isabetli değildir.

Öğretide her ne kadar işin niteliği gerektirdiği ölçüde işverenin işçiye evli olup olmadığını sorabileceği ifade edilse de¹²⁴, kanımızca evliliğinin işin görülmesine engel olup olmadığını değerlendirecek olan işçidir. Yazarlar tarafından bu duruma, bir kişinin çocuk veya yaşlı bakımı için yatılı olarak çalıştırılması örnek verilmektedir. Ne var ki, evli bir kişi de gerek maddi gerek bireysel nedenlerden dolayı yatılı çalışmayı tercih edebilecektir. Bu durumda işverenin işçinin evli olup olmadığını bilmekte meşru bir menfaati olduğundan bahsedilemez.

Aday işçiye eşinin rakip bir işletmede çalışıp çalışmadığının sorulması da ona potansiyel casus muamelesi yapılması anlamı taşıdığından mümkün olmamalıdır¹²⁵. Taraflar aynı veya ilişkili departmanlarda çalışmadıkları sürece, işverenin işçiye işyerinde bir akrabasının çalışıp çalışmadığını sormakta da hukuki bir menfaati yoktur. Buna karşılık Yargıtay, bulaşıkçı olan işçinin iş başvuru formunda akrabasının aynı işyerinde çalıştığını belirtmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshini incelediği bir uyuşmazlıkta kanımızca isabetsiz olarak davacının işe başvurduğu tarihte akrabasının işyerinde çalışıp çalışmadığının

¹¹⁹ Yargıtay 9HD, 19393/432, 22.01.1998

¹²⁰ Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, Kanun Numarası: 5188 Kabul Tarihi: 10.06.2004, RG 26.06.2004/25504

¹²¹ Civan (n 73) 314

¹²² Rehbindir (n 81) 755; Sevimli (n 73) 157; Ertürk (n 82) 72; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 26; Aksi görüşte Türe (n 37) 330

¹²³ İstanbul BAM, 3659/2289, 25.09.2019

¹²⁴ Rehbindir (n 81) 753; Ertürk (n 82) 66; Alp and Erkanlı Başbüyük (n 86) 20

¹²⁵ Sevimli (n 73) 152; Adayın o işyerine ait bilgileri elde edip, sızdırabilme ihtimali olan birimde çalışacak olması durumunda bu tür soruların sorulabileceği yönünde bakınız Odaman (n 73) 4; Gemici Filiz (n 55) 405

araştırılarak, akrabasının işe başlama tarihi davacının işe girme tarihinden önceki bir tarihe rastlıyor ise işe iade talebinin reddedilmesi gerektiğine karar vermiştir¹²⁶. Kanımızca, bulaşıkçı olarak çalışan bir işçinin işe başvuru formunda akrabasının aynı işyerinde çalıştığını belirtmemesi, bu bilginin işin niteliği veya işyerinin işleyişi açısından somut bir sakınca doğurmadığı sürece, iş sözleşmesinin feshini haklı veya geçerli kılacak ağırlıkta bir davranış değildir.

Öğretide bir görüşe göre, aday işçinin borç durumuna ilişkin sorular geçerli sayılmalıdır; zira aşırı borçluluk işletmenin güvenilirliğini zedeleyebilecek, işçinin işverenin malvarlığına zarar verme riskini arttıracak ve maaş hacizleri nedeniyle idari yük doğurabilecektir¹²⁷. Ancak bizim de katıldığımız diğer görüş, bu tür soruların kural olarak geçersiz olduğu, yalnızca işin niteliği gereği parayla doğrudan ilgili görevlerde; örneğin veznedarlık, muhasebe, yatırım danışmanlığı veya satın alma gibi pozisyonlarda işverenin meşru menfaatinin bulunması hâlinde geçerli kabul edilebileceği yönündedir¹²⁸.

İşçinin özel hayatına, hobilerine, boş zamanlarını nasıl geçirdiğine, içki ve sigara kullanıp kullanmadığına ilişkin sorular da kural olarak özel hayata müdahale niteliği taşımaktadır¹²⁹. Bununla birlikte öğretilde, yaratıcı alanlarda çalışacak işçilere iş dışındaki zamanlarını nasıl geçirdiklerinin sorulmasının iş ile ilgili kabul edildikleri ölçüde mümkün olduğu ifade edilmektedir¹³⁰. Keza, sigara bağımlılığın, yaşlı ve çocuk bakımı gibi konut içindeki hizmetlerde çalıştırılacak adaylara sorulması da iş ile ilgili kabul edilmelidir¹³¹.

Son olarak belirtmek gerekir ki, yalan söyleme hakkı işveren tarafından soru sorma hakkının sınırlarının aşılması durumunda söz konusu olmaktadır. İşçinin kendisinden istenilmediği halde, yanlış ya da eksik bilgi vererek yanılgıya neden olan açıklamalarda bulunması yalan söyleme hakkı kapsamında değerlendirilmemektedir¹³².

C. Bütünlük Menfaatlerinin İhlali

Sözleşme görüşmeleri sırasında taraflardan birinin bütünlük menfaatlerinin ihlali nedeniyle diğer tarafın zarar görmesine neden olması *culpa in contrahendo* sorumluluğunun doğmasına yol açan durumlardan bir diğeridir¹³³. Bu halde ne sözleşme yapma niyetiyle ne de görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülüklerin ihlali söz konusudur. Bütünlük menfaatinin korunması, görüşmeler sırasında bir tarafın ve yardımcılarının, diğer tarafa veya onun ko-

¹²⁶ Yargıtay 9HD, 8611/17931, 10.10.2018

¹²⁷ Rehbindir (n 81) 754

¹²⁸ Gürsel (n 82) 299; Çankaya (n 105) 147; Alp and Erkanlı Başibüyük (n 86) 21; Civan (n 73) 289

¹²⁹ Sevimli (n 73) 155-156; Çankaya (n 105) 146; Civan (n 73) 284

¹³⁰ Gürsel (n 82) 295

¹³¹ Civan (n 73) 296

¹³² Rehbindir (n 81) 759; Yürekli (n 7) 570

¹³³ Türe (n 37) 402

ruma alanı içinde bulunan kişilerin kişi ve malvarlığına zarar gelmemesi için gerekli dikkat ve özeni göstermekle yükümlü olmasını ifade etmektedir¹³⁴.

Öğretide aksi yöndeki görüş, *culpa in contrahendo* sorumluluğunun sözleşmenin kuruluşu aşamasında iradelerin oluşumu sürecine etki eden kusurlu davranışlar ile ilgili olduğu ve bu sebeple sözleşme görüşmeleri ilişkisi ile uğranılan zarar arasında fonksiyonel bağlılığın bulunmadığı durumlarda haksız fiil sorumluluğunun söz konusu olacağı yönündedir¹³⁵. Ancak bu yorum, *culpa in contrahendo* sorumluluğunu yalnızca sözleşmenin kuruluşu aşamasında iradelerin oluşumuna etki eden kusurlu davranışlarla sınırlayarak kurumun kapsamını daraltmaktadır. Bu yaklaşım, *culpa in contrahendo* sorumluluğunun tarihsel ve işlevsel amacına, yani sözleşme öncesi dönemde taraflar arasında tesis edilen güven ilişkisinin korunması amacına uygun düşmemektedir. Zira *culpa in contrahendo* sorumluluğunun temelinde yalnızca irade beyanlarının doğruluğu değil, aynı zamanda müzakereler süresince tarafların birbirlerinin şahıs ve malvarlığına zarar vermeme, sadakat ve dürüstlük kurallarına uygun davranma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu nedenle zararın doğrudan irade oluşumuna etki etmemesi, güven ilişkisinin ihlali sonucunu ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim, bütünlük menfaatlerinin ihlali sözleşme kurulduktan sonraki dönemde de akdin müsbet ihlali olarak değerlendirilmektedir¹³⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında “Sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk, yalnızca sözleşmenin geçerliliğine güvenden doğan zarardan (olumsuz zarardan) sorumluluğu değil, Medeni Yasa, m. 2, I'deki dürüstlük kurallarına dayanan “güven ilkesi”nden kaynaklanan karşı tarafın kişi ve mal varlığına zarar vermemek yolundaki davranış yükümlüne aykırılıktan doğan sorumluluğu da kapsar” gerekçesiyle bütünlük menfaatlerinin ihlalini de *culpa in contrahendo* sorumluluğu içinde değerlendirmiştir¹³⁷.

Bütünlük menfaatlerin korunması karşı tarafın özellikle kişilik değerlerini korumayı amaçlamaktadır¹³⁸. Bu sorumluluğun tespitinde önemli olan, söz konusu ihlalin basit bir haksız fiil mi yoksa görüşmeleri yapılan sözleşme vesilesiyle taraflar arasında kurulan güven ilişkisinin ihlali mi olduğudur¹³⁹. Bu konuda klasik örnek, Alman İmparatorluk Mahkemesi tarafından verilen muşamba kararıdır. Uyuşmazlığa konu olayda bir müşteri yer muşambası almak için mağazaya girmiş ve tezgahlar ürünleri gösterirken bir muşambayı düşürerek müşterinin yaralanmasına sebep olmuştur. Alman İmparatorluk Mahkemesi, olayda mağaza sahibini yardımcı kişinin davranışından sorumlu tutmuştur. Sonrasında 2002 yılında Alman Borçlar Kanunu’nda (“BGB”) yapılan değişik ile borç ilişkisinin edim menfaati dışında koruma menfaatini de içerdiği ve

¹³⁴ Eren (n 1) 1285

¹³⁵ Yalman (n 9) 240

¹³⁶ Demircioğlu (n 6) 239-246

¹³⁷ Yargıtay HGK, 1220/239, 13.2.2013

¹³⁸ Eren (n 1) 1285; Demircioğlu (n 6) 239

¹³⁹ Serozan (n 6) 214; Demircioğlu (n 6) 242

bunun ihlalinin *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açacağı açıkça düzenlenmiştir¹⁴⁰.

Alman hukukuna benzer şekilde Yargıtay da müşterinin alışveriş için gittiği mağazanın otoparkında motorunun çalınmasına ilişkin bir uyuşmazlıkta, yönetimin mağazaya gelen kişilerin mal ve canlarını korumak için gerekli önlemleri almamasının hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğundan hareketle uğranılan zarardan sorumlu olduğuna karar vermiştir¹⁴¹. İş görüşmelerinin genellikle işverene ait işyerinde gerçekleştirilmesi, işçinin bu işyerinden kaynaklanan tehlikelere açık hale gelmesine neden olmaktadır. Buradan hareketle işyerine iş görüşmesi için gelen adayın işyerinde kazaya veya başka bir işçinin saldırısına uğraması yahut işyerinin otoparkında aracının çalınması gibi durumlarda ihlal işverenin kusuruna dayandığı ölçüde *culpa in contrahendo* sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

İş hukukunda bütünlük menfaatlerinin ihlalinin tipik örneklerinden biri de işe alımda ayrımcılık yasaklarının ve işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilmesidir¹⁴². İşverenin cinsiyet, yaş, gebelik, etnik köken, din, siyasi görüş veya benzeri nedenlerle adaylar arasında farklı muamele yapması, adayın kişilik değerlerine yönelen bir ihlal niteliğindedir. Benzer şekilde, adayın rızası olmaksızın kişisel verilerinin toplanması, işlenmesi veya üçüncü kişilerle paylaşılması da özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakkını ihlal etmektedir. Bu tür davranışlar, işverenin dürüstlük ve özen yükümlülüklerine aykırı olup, adayın kişilik bütünlüğü üzerinde manevi zarar doğurabileceği için bütünlük menfaatlerinin ihlali kapsamında değerlendirilmelidir.

III. CULPA IN CONTRAHENDO SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ SONUÇLARI

Culpa in contrahendo sorumluluğunun doğabilmesi için, güven ilişkisine aykırı davranan tarafın bu kusurlu tutumuyla karşı tarafın zararına neden olması gerekir. Ortaya çıkan zararın niteliği ve şekli ise ihlal edilen yükümlülüğün türüne göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda *culpa in contrahendo* sorumluluğunun söz konusu olduğu durumlarda, karşı taraftan istenebilecek zararın kapsamı, manevi tazminat istenip istenemeyeceği ile davanın hangi mahkemede görülmesi gerektiği de aydınlatılması gereken bir diğer hukuki sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Culpa in contrahendo sorumluluğunun doğması sözleşmenin kurulmuş olmasından bağımsız bir durumdur¹⁴³. Taraflar arasında geçerli ve hüküm ifade

¹⁴⁰ RGZ 78(1911) 239 aktaran Eren (n 1) 1285; Gezder (n 6) 18

¹⁴¹ Yargıtay 13 HD, 8367/15280, 17.10.2005

¹⁴² Türe (n 37) 365; Gizem Sarıbay Öztürk, 'İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması' in *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV* (Beta Yayıncılık 2021) 1, 79

¹⁴³ *Culpa in contrahendo* sorumluluğunu sözleşmesel sorumluluk olarak kabul eden kuramlardan temsilciliğini Jhering'in yaptığı hedeflenen sözleşme kuramı, *culpa in contrahendo* sorumluluğunun yalnızca kurulması hedeflenen sözleşmenin geçersiz olması halinde doğacağını savunmaktadır. Bu görüşe göre, sözleşmenin geçerli olması halinde sözleşmeden doğan dava hakla-

eden bir sözleşme kurulmamış olsa bile sözleşme görüşmeleri sırasındaki kusurlu davranıştan zarar gören taraf, diğer taraftan uğradığı zararı *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanarak isteyebilmektedir.

İstenebilecek zarar kalemleri olumsuz zarar niteliğindeki zararlar; diğer bir ifade ile sözleşmenin kurulacağına veya geçerli olacağına dair güvenin ihlali sonucunda ortaya çıkan zararlardır¹⁴⁴. Buna göre, alacaklının malvarlığının şimdiki durumu ile sözleşme görüşmelerine hiç girililmemiş olsaydı alacağı durum arasındaki fark borçludan talep edilebilecektir. Bunlar, sözleşmenin yapılması için yapılan harç, posta ücreti, noter masrafı gibi giderler; sözleşmenin ifa edilebilmesi ve karşı edimin kabulü için yapılan seyahat, taşınma ve benzeri masraflar, sözleşme yapılacağına güvenerek başka bir sözleşme fırsatının kaçırılması nedeniyle uğranılan zarar; başka bir sözleşmenin ifa edilememesi nedeniyle uğranılan zararlar (işverenin müşteriye taahhüt ettiği bir işi teslim edememesi nedeniyle cezai şart ödemek zorunda kalması ve benzeri) ile dava masraflarıdır¹⁴⁵.

Ancak, *culpa in contrahendo* sorumluluğunda zarar gören taraf, sözleşme geçerli olarak kurulsaydı elde edecek iken kaybettiği kazancın tazmini kural olarak isteyememektedir. Diğer bir ifadeyle, *culpa in contrahendo* sorumluluğunda doğmamış veya geçersiz sayılan borca aykırılıktan bahisle olumlu zararın istenmesi aksine bir düzenleme olmadığı veya hakkaniyet gerektirmediği müddetçe mümkün değildir¹⁴⁶. Örneğin TBK m. 35 hükmünde kendi kusuru ile yanılan tarafın sözleşmeyi iptal etmesi halinde karşı tarafın hakkaniyet gerektirirse olumsuz zararı yanında bu zararı aşan zararını da isteyebileceği düzenlenmiştir¹⁴⁷. Keza TBK m. 47’de sözleşmenin onanması halinde kusurlu yetkisiz temsilcinin hakkaniyet gerektiriyorsa olumlu zarardan da sorumlu tutulabileceği kabul edilmiştir. Bu konuda Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda da “sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk, yalnızca sözleşmenin geçerliliğine güvenden doğan zarardan (olumsuz zarardan) sorumluluğu değil, dürüstlük kurallarına dayanan “güven ilkesi”nden kaynaklanan karşı tarafın kişi ve mal varlığına zarar vermemek yolundaki davranış yükümüne aykırılıktan doğan sorumluluğu da kapsar. Güven zararı olarak ifade edilen bu zarar; esasen “uyulacağı ve yerine getirileceğine inanılan bir sözleşmenin hüküm ifade etmemesi yahut yerine getirilmemesi yüzünden güvenin boşa çıkması dolayısıyla uğranılan, başka bir deyişle, sözleşme yapılmasaydı uğranılmaya-

rı söz konusu olacağından culpa in contrahendo sorumluluğuna gerek olmayacaktır. Diğer görüş ise, culpa in contrahendo sorumluluğunu kurulması hedeflenen sözleşmeden bağımsız olarak değerlendirmekte ve sorumluluğun doğması için ileride kurulması hedeflenen sözleşmenin geçerli veya geçersiz sayılmasının bir önem taşımadığını kabul etmektedir. Bu konudaki açıklamalar için bakınız Eren (n 1) 1277; Demircioğlu (n 6) 77; Gezder (n 6) 111; Yürekli (n 7) 550

¹⁴⁴ Gezder (n 6) 193

¹⁴⁵ Eren (n 1) 1284; İbid 197-199

¹⁴⁶ Oğuzman and Öz (n 5) 507; Gezder (n 6) 201

¹⁴⁷ Eren (n 1) 1281

cak olan zarar” olarak tanımlanabilecek “menfi zarar” kavramına paralel bir kavram olmakla birlikte görüşmelerden doğan zarar sözleşmenin hiç kurulmadığı hâllerde de doğabileceği gibi istisnai de olsa bazı durumlarla müspet zarar dahi aşabileceğinden daha geniş kapsamlıdır. Tazmini gereken zararın kapsamı her somut olayda hâkim tarafından olayın özelliklerine göre tayin ve takdir edilecektir. Somut olayda davacının tazminini talep edebileceği zarar, sözleşmenin kurulacağına yönelik uyandırılan güven sebebiyle yaptığını, bir başka anlatımla sözleşme görüşmelerine girilmeseydi yapmak durumunda kalmayacağını ispat edebildiği harcamalardan ibaret menfi zarardır” biçiminde ifade edilmiştir¹⁴⁸.

Taraflar arasında bir sözleşmenin kurulmadığı durumlarda, karşı taraftan istenebilecek zarar kalemlerinin kural olarak olumsuz zarar ile sınırlı olduğu kabul edilmelidir. Zira, sözleşme görüşmelerinin ciddiyetle sürdürülmesi yükümlülüğünün ihlali halinde olumlu zarara hükmedilmesi, yükümlülüğü ihlal eden tarafın sözleşmeden kaynaklanan edimi ifa etmekle yükümlü tutulmasına neden olarak, sözleşme kurma özgürlüğü ile karşı tarafı koruma yükümlülüğü arasındaki dengenin bozulmasına neden olabilecektir¹⁴⁹. Bu doğrultuda sözleşmenin kurulacağına haklı olarak güvenen işçinin, daha sonra işverenin uyandırılan güvene aykırı davranması nedeniyle taraflar arasında sözleşme kurulmuş gibi ücretini isteyebilmesi kural olarak mümkün değildir. İstanbul 46. Bölge Adliye Mahkemesi tarafından incelenen ve davacının kendisinde uyandırılan güvene rağmen işverence işe başlatılmadığı bir uyuşmazlıkta da davacı vekilinin hesaplanacak tazminat hesabına bozulan sözleşme uyarınca uğranılan potansiyel gelir kaybının da eklenmesi yönündeki talebi kabul edilmemiştir¹⁵⁰.

İş sözleşmesinin kurulmaması halinde karşı taraftan istenebilecek zarar kalemleri fiili zararlar ile yoksun kalınan kârdır. Fiili zararlar, sözleşmenin yapılması için yapılan harcamalar, seyahat giderleri, konaklama ve taşınma masrafları gibi harcamaları ifade eder. Bunun yanında, işçinin iş sözleşmesinin kurulacağına güvenerek önceki işinden ayrılması nedeniyle uğradığı gelir kaybı da yoksun kalınan kâr olarak maddi tazminat hesabında dikkate alınmalıdır. Kanımızca yoksun kalınan kâr hesabında dikkate alınması gereken ücret, geniş anlamda ücrettir. Dolayısıyla, işçinin prim, ikramiye, yol, yemek ve benzeri ücret ekleri de tazminat hesabına dahil edilmelidir. Öğretide yoksun kalınan kâr hesaplanırken işçinin ihbar süresi boyunca uğradığı gelir kaybının dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir¹⁵¹. Kanımızca işçi yeni bir iş bulmuş ise bu tarihe kadar; henüz bir iş bulamamışsa objektif olarak yeni bir iş bulabileceği tarihe kadarki gelir kaybı dikkate alınmalıdır. Bunun gibi, işçinin bu sözleşmeye güvenerek yapmayı kaçıracağı alternatif sözleşmeden doğan alacağı da yoksun kalınan kâr çerçevesinde değerlendirilmelidir.

¹⁴⁸ Yargıtay HGK, 6-435/352, 22.03.2022

¹⁴⁹ Türe (n 37) 374

¹⁵⁰ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 46 HD, 3116/187, 07.02.2024

¹⁵¹ Yürekli (n 7) 564; Türe (n 37) 379

Buna karşılık işçinin istifa etmesi nedeniyle mahrum kaldığı işsizlik ödenekleri hesaplamada dikkate alınmamalıdır. Zira, işçinin istifa etmese idi iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona ereceğini bilmek mümkün olmadığı gibi işçinin hem istifa nedeniyle mahrum kaldığı ücreti ile hem de işsizlik ödeneğini bir arada talep etmesi mümkün olmamalıdır. Bu karşılık öğretide müstakbel işverenine güvenerek önceki işinden istifa eden işçinin kıdem tazminatını talep edebileceği ifade edilmektedir¹⁵². Yargıtay da bir uyuşmazlıkta bu yönde karar vermiştir¹⁵³.

Taraflardan birinin sözleşmenin geçersizliğine kusuruyla neden olması halinde de kural olarak olumsuz zararın karşılanması gerekmektedir. Ancak sürekli borç ilişkilerinde, sözleşmenin hükümsüzlüğünün ileri etkili olması dolayısıyla geçersizliğe kusuruyla neden olan taraftan olumlu zararın istenebileceği kabul edilmektedir. Zira, zarar görenin korunması, sözleşmenin hiç kurulmamış olması varsayımıyla değil, sözleşme geçerli ve gereği gibi ifa edilmiş olsaydı elde edeceği ekonomik durumun korunmasıyla sağlanabilir. İşveren açısından bu zarar; yeni işçi bulmak için yapılan masraflar, diğer işçilere ödenmek zorunda kalınan fazla çalışma ücretleri, müşterilere ödenmek zorunda kalınan cezai şartlar ve kaçırılan iş fırsatları nedeniyle yoksun kalınan kâr olabilecektir. İşçi açısından ise, sözleşme gereği gibi devam etseydi kazanacağı ücret, prim, ikramiye veya yeni iş aramak için yaptığı zorunlu giderler olumlu zarar kapsamındadır¹⁵⁴. Yargıtay da iş sözleşmesi Yükseköğretim Kurumu ve mütevellî heyeti tarafından onaylanmayan yabancı akademisyenin işverenden 1.5 aylık fiili çalışması karşılığı ücreti yanında yeni işe başladığı tarihe kadar işleyecek ücretinin de ödenmesine karar vermiştir¹⁵⁵. Karar olumlu zararın istenebilmesi bakımından isabetli olsa da kanımızca burada *culpa in solvendo* sorumluluk söz konusudur. Zira, çalışmamızda daha önce bahsettiğimiz üzere iş sözleşmelerinde geçersizlik ileri etkili olduğundan, istenen tazminat *culpa in contrahendo* sorumluluğuna değil, sözleşmenin gereği gibi ifa edilmemesinden kaynaklanan sözleşmesel sorumluluğa dayanmaktadır. Nitekim davaya iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından bakılması da bu hususu doğrulamaktadır.

Culpa in contrahendo kapsamında istenebilecek zarar maddi zarar ile sınırlı değildir. Sorumlu taraftan maddi tazminat yanında uğranılan manevi zararın istenmesi de mümkündür. Örneğin İFM, yüksek okul öğretmeni olmak için çok daha fazla ücret aldığı işinden ayrılan, ancak kendisine kesin olarak söz verildiği halde işe alınmayan bir tasarımlı öğretmenin “mesleki olarak kendisini daha iyi yetiştirmesine ilişkin manevi menfaatin karşılığı olarak” tazminat ödenmesine karar vermiştir¹⁵⁶. Keza yukarıda bahsedilen İstanbul 46. Bölge Adliye Mahkemesi’nin kararında da uyandırılan güvene aykırı olarak işe başla-

¹⁵² Aksi görüşte Yürekli (n 7) 564

¹⁵³ Yargıtay 3HD, 5789/3994, 02.12.2024

¹⁵⁴ Türe (n 37) 379-382

¹⁵⁵ Yargıtay 22HD, 20291/28025, 24.12.2018

¹⁵⁶ BAG, 15.05.1974, DB 1974, 2060 aktaran Gezder (n 6) 126

ılmayan işçiye maddi tazminat yanında manevi tazminat ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir¹⁵⁷.

Culpa in contrahendo vakalarında, çoğunlukla bir mal varlığı zararı söz konusu olmaktadır. Ancak özellikle bütünlük menfaatlerinin ihlalinin söz konusu olduğu durumlarda kişi varlığı zararından da söz edilmesi mümkündür. *Culpa in contrahendo* kapsamında bütünlük menfaatlerinin ihlali nedeniyle istenebilecek kişi varlığı zararları, sözleşme görüşmeleri sırasında taraflardan birinin diğerine karşı dürüstlük ve özen yükümlülüklerine aykırı davranarak onun bedensel, ruhsal veya manevi bütünlüğüne zarar vermesi hâlinde ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede öncelikle, görüşme esnasında alınmayan önlemler sonucu bir tarafın yaralanması veya sakatlanması nedeniyle uğradığı bedensel zararların tazmini mümkündür. Ayrıca taraflardan birinin müzakereler sürecinde edindiği sır niteliğindeki bilgileri veya kişisel verileri rıza olmaksızın açıklaması, kullanması yahut yayması ile ayrımcılık yasaklarının ihlali nedeniyle uğranılan zararlar bu kapsamda değerlendirilmelidir. Öğretide bu halde tazminat davası yanında Türk Medeni Kanunu m. 24 ve devamında düzenlenen kişiliği koruyucu davaların da açılabilmesi haklı olarak ifade edilmektedir¹⁵⁸.

Burada değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, işe alımda ayrımcılık yasaklarının ihlali halinde aday işçinin SenTisk¹⁵⁹ m. 25 ile İşK m.5'te düzenlenen sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatını talep edemeyeceğidir. Öğretide hâkim görüş, ayrımcılık tazminatını düzenleyen m. 5/VI'te “iş ilişkisinde ve sona ermesinde” ibaresine yer verildiğinden, iş sözleşmesinin kurulmasından önceki dönemin kapsam dışında bırakıldığını ve bu nedenle işe alımda ayrımcılığa uğrayan bir adayın ayrımcılık tazminatı talep edemeyeceğini bunun yerine *culpa in contrahendo*'ya dayanan genel bir tazminat talebinde bulunabileceğini savunmaktadır¹⁶⁰. Bir diğer görüşe göre, maddenin lafzına rağmen düzenlemenin amacı ve kanunun gerekçesinden hareket edilerek ayrımcılığa uğrayan işçi adaylarının da ayrımcılık tazminatı talep edebileceği kabul edilmelidir¹⁶¹. Son olarak diğer bir görüş, m. 5/VI'daki “yukarıdaki fıkra

¹⁵⁷ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 46 HD, 3116/187, 07.02.2024

¹⁵⁸ Türe (n 37) 402

¹⁵⁹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356 Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 8.7.11.2012/28460

¹⁶⁰ Süzek and Baştıerci (n 59) 496; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 45) 164; Gaye Burcu Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu (1st edn, Yetkin Yayınları 2008) 326; Şükran Ertürk and İlke Gürsel, ‘İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi’ in Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan (Beta Yayıncılık 2011) 437; Aziz Can Tuncay, ‘Çalışma İlişkilerinde İrk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık’ in Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan (Beta Yayıncılık 2011) 767; Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (1st edn Beta Yayıncılık 2019) 195; Burak Türkmen, ‘İşe Alım Safhasında Ayrımcılık’ (2012) 1 (28) Sicil İş Hukuku Dergisi 255, 260; Kübra Doğan Yenisey ‘İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı’ (2006) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 63, 68; Betül Erkanlı, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Srasındaki Hak ve Yükümlülükleri (1st edn, Adalet Yayınevi 2015)139; Heper (n 2) 153-154

¹⁶¹ Canan Ünal, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2018) 442; Yiğitcan Çankaya, ‘Eşitlik İlkesi ve Sözleşme Özgürlüğü Sarkacında İşe Alımlarda Ayrımcılık Taz-

hükümlerine aykırı davranma” ifadesi ile işe alımda cinsiyet ve gebelik temelli ayrımcılığı düzenleyen üçüncü fıkra hükmünü bir arada değerlendirerek, en azından cinsiyet ve gebelik temelli ayrımcılık halinde ayrımcılık tazminatı istenebileceğini savunmaktadır¹⁶². Kanımızca, ayrımcılık tazminatının iş sözleşmesinin kurulmasından önceki döneme uygulanamayacağı yönündeki yaklaşım, kanunun lafzına ve sistematik yorumuna uygun düşmektedir. Zira, İşK m. 5/VI’da açıkça “*iş ilişkisinde veya sona ermesinde*” ibaresi kullanılmış olup, kanun koyucu bu ifade ile bilinçli biçimde iş sözleşmesinin kurulmasından sonraki dönemi esas almıştır. Dolayısıyla iş görüşmeleri aşamasında henüz bir iş ilişkisi mevcut olmadığından bu hükmün uygulama alanı bulunmamaktadır. Kanun koyucu her ne kadar m. 5/III’te “*cinsiyet ve gebelik nedeniyle iş sözleşmesinin yapılmasında ayırım yapılamayacağı*” yönünde özel bir düzenleme getirmiş olsa da bu fıkra dahi bir tazminat yaptırımına yer verilmemiştir. Bu durum, kanun koyucunun işe alım sürecindeki ayrımcılık için götürü bir tazminat öngörme iradesinin bulunmadığını göstermektedir. Bu nedenle işe alım aşamasında ayrımcılık halinde uğranılan zararlar sınırlı olarak ve *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanan genel bir tazminat istenebileceği kabul edilmelidir. Olması gereken hukuk bakımından ise işe alımda ayrımcılığı caydırıcı bir yaptırıma bağlamak amacıyla götürü bir tazminatın öngörülmesi isabetli olacaktır. Sendikal ayrımcılık bakımından ise STİSK m. 25’in açık lafzı gereği sendikal tazminatın işe alım aşamasını da kapsadığı kabul edilmelidir.

Son olarak çalışmamızda, iş sözleşmesinin kurulmasında hile hâlinde *culpa in contrahendo* sorumluluğunun uygulanamayacağı yönündeki görüşü benimsemiş, zira hilenin sözleşmenin kurulmasını değil, gereği gibi ifa edilmesini engelleyen bir ifa engeli oluşturduğunu; bu nedenle borca aykırılık kapsamında değerlendirilmesi ve soğurma teorisi gereği sözleşmesel sorumluluğun öncelikli kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştik. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin kurulduğu ihtimalinde sözleşmeden doğan sorumluluk söz konusu olacağından iş sözleşmesinin İşK m. 24/II(a) veya 25/II(a) bendi uyarınca feshedilmesi halinde İşK m. 26 uyarınca istenecek tazminatın *culpa in solvendo* kapsamında bir tazminat talebi olacağı ve olumlu zararın istenebileceği kanısındayız.

IV. DAVAYA BAKMAKLA GÖREVLİ MAHKEMENİN TESPİTİ

Sözleşme görüşmeleri sırasında ortaya çıkan kusurlu davranışlar nedeniyle açılacak *culpa in contrahendo* sorumluluğuna ilişkin davaların hangi mahkemede görüleceğine dair Türk hukukunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun¹⁶³ 5. maddesinde ise iş mahkemelerinin görev alanı üç kategori halinde düzenlenmiştir. Bunlardan ilki,

minatı’ in Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa’nın Özel Hukuka Etkileri (Onikilevha Yayıncılık 2022) 1159

¹⁶² Türe (n 37) 407

¹⁶³ İş Mahkemeleri Kanunu, Kanun Numarası: 7036 Kabul Tarihi: 12.10.2017, RG 25.10.2017/30221

5953 sayılı Kanuna tabi *gazeteciler*, 854 sayılı Kanuna tabi *gemiadamları*, 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi *işçiler* ile işveren veya işveren vekilleri arasında, *iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan* doğan davalar; ikincisi idari para cezaları ve Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan davalar; üçüncüsü ise diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirtildiği davalardır¹⁶⁴.

Culpa in contrahendo sebebi ile açılacak davaların iş mahkemelerinde görülüp görülmeyeceğinin belirlenmesinde ilk kategori için öngörülen şartların varlığının değerlendirilmesi gerekir. Bu doğrultuda işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluklarda iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için iki unsurun bir arada bulunması aranmaktadır. Bunlardan ilki uyumsuzluğun taraflarının işçi, işveren vekili veya işveren olması; ikincisi ise uyumsuzluğun bir iş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden ya da kanundan doğmasıdır¹⁶⁵. Ne var ki, *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanan davalarda ne taraflar henüz işçi ve işveren sıfatlarını kazanmışlardır ne de uyumsuzluk iş ilişkisinden doğmaktadır. Bu nedenle *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanan davaların iş mahkemelerinde görülmesi mümkün olmamaktadır. Yargıtay da 7036 sayılı Kanun öncesinde verdiği bir kararında “Taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmamaktadır. Kaldı ki, kökleşmiş içtihatlarımıza göre, yazılı bir hizmet sözleşmesi olsa da, eylemli bir çalışma yoksa fiilen iş ilişkisi kurulmamış sayılmaktadır. Davacının sözleşme kurulacağı vaadiyle umudunun boşa çıkarılması ancak genel mahkemelerde görülebilecek bir zarar türüdür” gerekçesiyle *culpa in contrahendo* sorumluluğuna dayanan tazminat davalarında genel mahkemelerin görevli olacağına karar vermiştir¹⁶⁶. Bu içtihadın 7036 sayılı Kanun sonrasında da sürdüğü görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 2020 yılında verilen bir kararda da aynı esas kabul edilmiştir¹⁶⁷.

İş sözleşmesinin kurulmasından sonra ise daha önce de bahsettiğimiz üzere soğurma teorisi uyarınca *culpa in contrahendo* sorumluluğu söz konusu olmamakta ve uğranılan zarar sözleşme öncesi döneme ait bir kusurdan kaynaklansa dahi tazminat talebi *culpa in solvendo*'ya dayanmaktadır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin hile nedeniyle haklı nedenle derhal feshi halinde İşK m. 26'ya dayanan tazminat taleplerine ilişkin davalar iş mahkemelerinde görülecektir. Keza TBK m. 394 uyarınca ifasına başlanmış olan iş sözleşmesinin geçersizliği ileri etkili olduğundan geçersizlik nedeniyle açılacak tazminat davalarının da iş mahkemelerinde görülmesi gereklidir¹⁶⁸.

¹⁶⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat and Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36th edn, Beta Yayıncılık 2024) 42

¹⁶⁵ *Ibid* 42

¹⁶⁶ Yargıtay 9HD, 1358/2598, 27.02.2008

¹⁶⁷ Yargıtay 9HD, 20712 /8343, 17.09.2020

¹⁶⁸ Süzek and Başterzi (n 59) 110; Gemici Filiz (n 55) 541

Bununla birlikte öğretide olması gereken hukuk bakımından *culpa in contrahendo* sorumluluğuna ilişkin davaların iş mahkemelerinin görev alanına girmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁶⁹. Gerçekten de bu tür davaların iş mahkemelerinde görülmesi hem iş hukukunun koruyucu amacı hem de iş uyuşmazlıklarının özelliği bakımından daha isabetli bir yaklaşım olacaktır. Zira, işe alım süreci her ne kadar henüz bir iş sözleşmesi kurulmamış olsa da iş ilişkisinin doğrudan ön aşaması niteliğindedir. Bu süreçte taraflar arasındaki müzakereler, gelecekte kurulması planlanan iş sözleşmesine yöneliktir ve bu bağlamda işverenin sergilediği ayrımcılık, kişisel verilerin hukuka aykırı kullanımı, soru sorma yetkisinin aşılması ve benzeri davranışlar iş hukukuna özgü koruma alanlarını ilgilendirmektedir. Dolayısıyla, bu tür ihlallerin bu konularda uzman olan iş mahkemeleri tarafından ele alınması gerekir. İş hukukunun zayıf tarafı koruma yönündeki amacı da bu yaklaşımı desteklemektedir. Zira işe alım sürecindeki işçi adayı ile işveren arasındaki bilgi ve pazarlık gücü asimetrisi bu aşamadaki ihlallerin bu konuda ihtisas sahibi olan iş mahkemeleri tarafından değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

SONUÇ

Sözleşme görüşmeleri aşaması, taraflar arasında yakınlık ve güven ilişkisi kuran sözleşme öncesi bir hukuki ilişki tesis etmektedir. Bu ilişki, taraflara sözleşme yapıp yapmama konusunda serbesti tanımakla birlikte, görüşmeler süresince birbirlerine karşı dürüstlük kurallarına uygun davranma yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülüğün ihlali, sözleşme kurulmamış olsa bile dürüstlük kuralına aykırı davranan tarafın sorumlu olmasına yol açmakta ve bu sorumluluk *culpa in contrahendo* sorumluluğu olarak adlandırılmaktadır.

Türk hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna ilişkin genel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda münferit hükümler mevcuttur. Bu sorumluluğun hukuki niteliği konusunda görüş birliği olmamakla birlikte, çalışmada benimsenen görüş, sözleşme görüşmeleriyle kurulan güvene dayalı, sözleşmeye benzer nitelikteki hukuki ilişki nedeniyle *culpa in contrahendo* sorumluluğunun sözleşmeden doğan sorumluluk altında değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Yüksek Mahkeme de kararlarında bu sorumluluğu sözleşmesel sorumluluk olarak nitelendirmektedir. *Culpa in contrahendo* sorumluluğunun doğması için kusurlu davranış, zarar ve kusurlu davranış ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir.

İş hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açan durumlar; sözleşme yapma niyetine ilişkin yükümlülüklerin ihlali, görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülüklerin ihlali ve bütünlük menfaatlerinin ihlali olarak tasnif edilebilir. Tarafların sözleşmenin kurulacağına dair haklı bir güven uyandırdıktan sonra, esaslı bir sebep olmaksızın görüşmeleri kesmesi veya sözleşme yapma niyeti olmadığı halde görüşmeleri sürdürmesi, dürüstlük kura-

¹⁶⁹ Yürekli (n 7) 577; Ersin Erdoğan and Nurbanu Erzurumlu, 'İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler' (2016) 13 (52) *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Der-gisi* 1861, 1884; Gemici Filiz (n 55) 279

lına aykırılık teşkil eder. Özellikle işverenin işe alım sürecinde işçi adayını işe başlatacağına dair güven uyandırıp haklı bir neden olmaksızın bu taahhüdünden dönmesi *culpa in contrahendo* sorumluluğuna yol açabilecektir.

Görüşmeleri yapılan sözleşmeyle bağlantılı yükümlülüklerin ihlali, sözleşmenin geçersizliğine neden olacak imkânsız, hukuka veya ahlaka aykırı bir sözleşme yapılması gibi kusurlu davranışları ve bilgi verme yükümlülüklerinin ihlalini içermektedir. İşveren, işin niteliği, kapsamı ve riskleri hakkında aday işçiyi aydınlatma yükümlülüğü altındadır. Öte yandan, işçinin, kişilik haklarını ihlal eden veya işin niteliğiyle doğrudan ilgili olmayan sorulara doğru cevap vermeme hakkı bulunmaktadır. Buna karşılık, işçi de işini ifa etmesini imkânsız kılacak nitelikte olan, görüşmeye konu pozisyon bakımından belirleyici olan, işin ifasını uzun süre engelleyecek olan ya da borcun gereği gibi fa edilmesini ciddi biçimde etkileyecek olan hususlarda işvereni bilgilendirmekle yükümlüdür.

Sözleşme görüşmeleri sırasında tarafların birbirlerinin kişi ve malvarlığına zarar vermeme şeklindeki bütünlük menfaatlerini ihlal etmeleri de *culpa in contrahendo* sorumluluğunu doğurmaktadır. İş hukukunda bu durumun tipik örnekleri, işe alımda ayrımcılık yasaklarının ihlali veya kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kullanılmasıdır.

Culpa in contrahendo sorumluluğunun hukuki sonucu, sözleşmenin kurulmuş olmasından bağımsız olarak, zarar gören tarafın uğradığı zararın tazmin edilmesidir. İstenebilecek zarar kalemleri kural olarak olumsuz zararlardır. Bunlar; sözleşme görüşmelerine hiç girilmemiş olsaydı alacaklının malvarlığında oluşmayacak olan harcamaları, seyahat, konaklama masrafları, harçları, kaçırılan iş fırsatları nedeniyle uğranılan kaybı ve önceki işten ayrılma nedeniyle uğranılan gelir kaybını kapsar. İstisnai durumlarda hakkaniyet gerektiriyorsa veya kanunda aksi belirtilmişse olumlu zarar da talep edilebilir. Maddi zararın yanında, güvenin ihlali veya kişilik haklarının zedelenmesi nedeniyle manevi tazminat istenmesi de mümkündür.

Soğurma teorisi uyarınca, eğer görüşmeler sonucunda geçerli bir iş sözleşmesi kurulmuşsa, sözleşme öncesi kusurdan doğan sorumluluk *culpa in contrahendo* olmaktan çıkmakta ve sözleşmesel sorumluluk *culpa in solvendo* söz konusu olmaktadır. Kanımızca, iş sözleşmelerinde geçersizliğin ileri etkili olması sebebiyle, ifasına başlanmış sözleşmeler için de aynı esas geçerlidir. Böylece zarara uğrayan taraf karşı taraftan uğradığı olumlu zararın tazminini de isteyebilecektir. Bu durum, iş hukukunda *culpa in contrahendo* sorumluluğunun uygulama alanını epey daraltmaktadır.

Culpa in contrahendo sorumluluğuna dayanan davalar, taraflar henüz işçi ve işveren sıfatını kazanmadığı ve uyuşmazlık bir iş ilişkisinden doğmadığı için, kural olarak genel mahkemelerin görev alanına girmektedir. Ancak olması gereken hukuk açısından bu tür davaların iş mahkemelerinde görülmesi gereklidir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz L, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2018)
- Alp M and Erkanlı Başbüyük B, 'İş Sözleşmesi Görüşmelerinde İşçinin Yalan Söyleme Hakkı' (2024) 21 (Özel Sayı) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 3-44
- Antalya OG, *Marmara Hukuk Yorumu Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2019)
- Aydınlı İ, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2004)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (1st edn, Vedat Kitapçılık 2012)
- Civan OE, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (1st edn, Beta Yayıncılık 2022)
- Çankaya Y, *İş İlişkisinde Özel Yaşamın Gizliliği* (1st edn Beta Yayıncılık 2021)
- Çankaya Y, 'Eşitlik İlkesi ve Sözleşme Özgürlüğü Sarkacında İşe Alımlarda Ayrımcılık Tazminatı' in *Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa'nın Özel Hukuka Etkileri* (Onikilevha Yayıncılık 2022)
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T and Özkara E, *İş Hukuku Dersleri* (36th edn, Beta Yayıncılık 2024)
- Demir K, 'İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu' (2022) 12 (2) *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1075-1090
- Demir F and Demir G, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması', (2009) 11 (1) *Kamu-İş İş Hukuku Dergisi* 1-37
- Demircioğlu HR, *Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk* (1st edn, Yetkin Yayınları 2009)
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (1st edn, Beta Yayıncılık 2014)
- Doğan Yenisey K, 'İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı' (2006) 4 *Çalışma ve Toplum Dergisi* 63-82
- Dulay Yangın D, 'İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı' (2019) 3 (1) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2049-2074
- Erdoğan E and Erzurumlu N, 'İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler' (2016) 13 (52) *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 1861-1912
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (22th edn, Legem Yayıncılık 2022)
- Erkanlı B, *Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri* (1st edn, Adalet Yayınevi 2015)
- Ertürk Ş, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2002)
- Ertürk Ş, 'İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları' (2002) 4 (22) *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1-26
- Ertürk Ş and Gürsel İ, 'İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi' in Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayıncılık 2011)
- Esener T, *İş Hukuku* (3rd edn, Sevinç Matbaası 1978)
- Eyrenci Ö, 'İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar' in *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı* (Bayrak Matbaacılık 1991)
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D and Baskan E, *İş Hukuku* (11th edn, Beta Yayıncılık 2024)
- Gaudu F, 'L'entreprise de tendance laïque' (2011) *Droit social* 1186

- Gaudu F, 'Droit du travail et religion' (2008) *Droit social* 959, 959
- Gemici Filiz B, *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği* (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2025)
- Gezder Ü, *Culpa in contrahendo Sorumluluğu* (1st edn, Beta Yayıncılık 2009)
- Gürsel İ, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1st edn, Adalet Yayınevi 2016)
- Heper H, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2022)
- İnan AN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (3rd edn, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1984)
- Karaahmetoğlu A, 'İşçinin Özen Borcu; Özen Borcunun Diğer Borçlara Etkisi ve Özen Borcunun Kapsamı' (2025) 22 (86) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 315-344
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı* (5th edn, Lykeion Yayıncılık 2021)
- Odaman S, 'İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları' (2002) *Tekstil İşveren Dergisi* 1-13
- Oğuzman MK and Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (21st edn, Vedat Kitapçılık 2023)
- Öğüz T 'Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar' (2008) 9 *Sicil İş Hukuku Dergisi* 23-26.
- Özercik B, *Hizmet Sözleşmesinde Culpa In Contrahendo Sorumluluğu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2023)
- Ünal C, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2018)
- Ünal C, 'İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler' in Tankut Centel (eds) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (Onikilevha Yayıncılık 2018)
- Piotet P, *Culpa in Contrahendo et Responsabilité Précontractuelle en Droit Privé Suisse* (1 st edn, Editions Staempfli & Cie 1963)
- Rehbinder M, 'İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar' Çeviren: Ömer Teoman (1982) 45 (1-4) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 745-759,
- Saymen FH, *Türk İş Hukuku* (1st edn, Hak Kitapevi 1954)
- Sarıbay Öztürk Gizem, 'İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması' in *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV* (Beta Yayıncılık 2021) 1-109
- Seçer Ö, 'Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı' (2010) 28 *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 1425-1453.
- Serozan R, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme* (2nd edn, Filiz Kitapevi 1998)
- Sevimli A, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (1st edn Legal Yayıncılık 2006)
- Sümer HH, *İş Hukuku* (28th edn, Seçkin Yayıncılık 2025)
- Süzek S and Baştırzi S, *İş Hukuku* (24th edn, Beta Yayıncılık 2024)
- Tekinay SS, Akman S, Burcuoğlu H and Altop A, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (7th edn, Filiz Kitabevi 1993)
- Tercier P, Pichonnaz P and Develioğlu HM, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (2nd edn, Onikilevha Yayıncılık 2020)
- Tercier P, *La culpa in contrahendo en droit suisse* (1st edn, Publications de l'Institut suisse de droit comparé 1984)

- Tuncay AC, 'Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık' in Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayıncılık 2011)
- Tunçomağ K, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (6th edn, Sermet Yayınevi 1976)
- Türe G, 'İş Sözleşmesinin Kurulmasında İşçinin Hilesi' (2019) 1 (41) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 221-244
- Türe G, *İş Sözleşmesinin Kurulması* (1st edn, Lykeion 2021)
- Türkmen B, 'İşe Alım Safhasında Ayrımcılık' (2012) 1 (28) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 255-263
- Ugan Çataalkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1st edn Beta Yayıncılık 2019)
- Uluslan İ, *Medeni Hukukta Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi ve uygulama Alanı* (2nd edn, Vedat Kitapçılık 2012)
- Uşan MF, *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2003)
- Yalman S, *Türk-İsviçre Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk* (1st edn, Seçkin Yayınları 2006)
- Yıldız GB, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (1st edn, Yetkin Yayınları 2008)
- Yılmaz H, 'Sözleşme Görüşmelerinde Kusur «Culpa In Contrahendo» ve Sorumluluğun Hukuksal Niteliğinde Yeni Görüşler', (1985) 11 (3) *Yargıtay Dergisi* 234- 252
- Yiğit E, *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması* (1st edn, Onikilevha Yayıncılık 2022)
- Yürekli S, 'İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)' (2014) 72 (2) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 541-580
- Ziyan A, 'Çocukları Temsilen Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerine İlişkin Sözleşmelerin Akdedilmesi' in Ceren Damar Şenel II. Genç Bilim İnsanları Sempozyumu Bildiri Kitabı (Yetkin Yayınları 2022)

6356 SAYILI KANUN KAPSAMINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ VE TÜRLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ*

(EVALUATION OF THE LEVEL AND TYPES OF COLLECTIVE BARGAINING
AGREEMENTS UNDER LAW NO. 6356)

Öğr. Gör. Dr./Assoc. Member Dr. Tuğba CENGİZ**

ÖZ

Anayasa'nın 53. maddesi ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek ve çalışma şartlarını belirlemek üzere "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" öngörmüştür. Yürürlüğe alınan 6356 sayılı Kanun, mevzuatta ve uygulamada karşılaşılan sorunları gidermeye ve ILO'nun sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlıkla ilgili 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri çerçevesinde ülkemize yönelttiği eleştirileri karşılamaya yönelik olduğu anlaşılmaktadır. 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin tanımı, kapsamı, şekli, süresi, hükmü ve tarafların durumunda değişiklik gibi düzenlemeler getirmiştir. Aynı zamanda Türk endüstri ilişkileri sisteminde çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi ilk kez tanımlanmış ve işyerinin veya bir bölümünün devri durumunda işletme toplu iş sözleşmelerine yönelik uygulama sorunlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Bu çalışmada, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türlerine ilişkin genel açıklamalar yapıldıktan sonra uygulamada yaşanan sorunlar ve bu sorunlara yönelik getirilen çözüm önerileri değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, İşletme, Sendika, Grev ve Lokavt

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 30.09.2025 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 21.10.2025 tarihinde birinci hakem; 25.11.2025 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

** Yalova Üni. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, tugba.cengiz@yalova.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8682-4454

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Bu makaleye atıf için; CENGİZ, Tuğba, "6356 Sayılı Kanun Kapsamında Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt No.: 22, Sayı No.: 87, 2025, s. 675-716.

ABSTRACT

Article 53 of the Constitution grants the right to collective labour agreements and collective bargaining agreements to regulate the economic and social relations between workers and employers and to determine working conditions. Law No. 6356 was enacted to resolve legislative and practical issues related to ILO Conventions on trade union rights and freedoms, as well as free collective bargaining. This regulation covers the definition, scope, form, duration, provisions and modifications relevant to the parties involved in the collective labour agreement. Additionally, it introduces framework agreements and group collective bargaining agreements for the first time within the Turkish industrial relations system and establishes regulations to manage the implementation of enterprise collective bargaining agreements, particularly in cases of workplace transfer or partial transfer.

This study provides general explanations of the level and types of collective bargaining agreements and then evaluates the problems encountered in practice, along with proposed solutions.

Keywords: Collective Labour Agreement, Enterprises, Unions, Strike and Lockout

GİRİŞ

Anayasa'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinde, işçilerin ve işverenlerin arasında karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek ve çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapma hakkı öngörülmüştür. Maddenin ikinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağını düzeyi ve türlerini serbestçe belirleyebilecektir.

6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle ülkemizde yaklaşık otuz yıldır uygulanan, 2821 ve 2822 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Kanuna genel bir bakışla yaklaşıldığında, yapılan değişikliklerin mevzuatta ve uygulamada karşılaşılan sorunları gidermeye ayrıca ILO'nun sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlıkla ilgili 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri çerçevesinde ülkemize yönelttiği eleştirileri karşılamaya yönelik olduğörülmektedir.

6356 sayılı Kanun'un yedinci bölümü olan toplu iş sözleşmesinin genel esasları kısmında, toplu iş sözleşmesinin tanımı, kapsamı, şekli, süresi, hükmü ve tarafların durumunda değişiklik gibi düzenlemelere yer verilmiştir. Bunların yanı sıra Türk endüstri ilişkileri sisteminde çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi ilk kez tanımlanmış ve işyerinin veya bir bölümünün devri durumunda işletme toplu iş sözleşmelerine yönelik uygulama sorunlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Çalışmamızda, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türlerine ilişkin genel açıklamalarda bulunulmuş ve uygulamada yaşanan sorunlar ile bu sorunlara getirilen çözüm önerileri değerlendirilmiştir.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, İÇERİĞİ VE HUKUKİ NİTELİĞİ

A. GENEL OLARAK

İşçi-işveren arasındaki çalışma ilişkisi öncelikle bireysel düzeyde, iş sözleşmesiyle kurulmaktadır. Bu ilişki içerisinde işçi, ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz durumdadır. Devlet tarafından, işçi lehine asgari normlar öngören emredici düzenlemeler getirilmek suretiyle bu eşitsizlik giderilmeye çalışılmıştır¹. Ne var ki işçiyi koruma amacıyla, devletin de müdahil olduğu bu bireysel iş ilişkisinin, tek başına iş hukukunun ihtiyaçlarına cevap vermesi mümkün değildir².

Çalışma hayatına ilişkin sorunlar, sosyal tarafların örgütlenerek çözüm yoluna gitmelerini gerekli kılmaktadır. Özellikle işçiler bakımından “birleşerek güçlü olma” düşüncesi büyük bir öneme sahiptir³. Bu düşünceyle gelişen sendikacılık hareketlerinin sonucunda, toplu iş hukuku ortaya çıkmıştır. İşçiler kurdukları örgütler ile işveren karşısında etkin bir konuma kavuşmuştur.

Toplu iş hukuku, sahip olduğu çeşitli araçlar ile işveren ve işçiler arasında, biçimsel bir eşitlik sağlamayı hedeflemektedir. Bu anlamda oluşturulan toplu iş sözleşmeleri, sendikaların mühim faaliyetlerinden biri olarak kabul edilir⁴.

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin yapılması, çalışma koşulları ile iş ilişkisinin sonaermesine ilişkin konularda işçi tarafının da katılımıyla oluşturulan kolektif bir niteliğe sahiptir⁵. Tarafları, amacı ve iş sözleşmesi üzerinde-

¹ Adil İzveren, *İş Hukuku (I, II, III) (1st edn, Doğuş Yayınları 1974)* 12; Halid Kemal Elbir, *İş Hukuku (9th edn, Filiz Yayınları 1987)* 10; Sarper Süzek, *İş Hukuku (24th edn, Beta Yayınları 2021)* 3; Kenan Tunçomağ and Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları (6th edn, Beta Yayınları 2013)* 10; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku (19th edn, Mimoza Yayınları 2014)* 5; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (4th edn, Beta Yayınları 2012)* 7; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri (1st edn, Beta Yayınları 2013)* 1; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku (5th edn, Seçkin Yayınları 2024)* 39; Muhammed Fatih Uşan, *İş Hukuku (2nd edn, Gazi Yayınları 2009)* 5; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkileri (10th edn, Turhan Yayınları 2022)* 1

² Aziz Can Tuncay and Fatma Burcu Savaş, *Toplu İş Hukuku, Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş (3rd edn, Beta Yayıncılık 2013)* 1

³ Tuncay and Savaş (n 2) 141; Narmanlıoğlu (n 1) 1

⁴ Refik Korkusuz, *Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri (1st edn, Birleşik Yayınları 2003)* 29; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı and Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku (6th edn, Gazi Yayınları 2013)* 407; Nizamettin Aktay, *Toplu İş Hukuku (1st edn, Gazi Yayınları 2015)* 77; Ünal Narmanlıoğlu (n 1) 230; Tuncay and Savaş (n 2) 111

⁵ Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri (1st edn, Beta Yayınları 2013)* 19; Murat Kandemir, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı’ (2013) 4(39) *Çalışma ve Toplum* 168; Tahir Gürbüz, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Avrupa Birliği

ki normatif etkisi ile diğer Borçlar hukuku sözleşmelerinden ayrılan toplu iş sözleşmesi, kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir⁶.

Toplu iş sözleşmesi, iktisadi, sosyal ve hukuki bakımdan önemli bir kurumdur. İlk defa 1961 Anayasası ile anayasal bir temele kavuşturulmuş olan bu kurum ile taraflara, çalışma hayatında kendi kurallarını koyabilme serbestisi tanınmıştır⁷.

Toplu iş sözleşmesi hakkı, 1980 askeri müdahalesi sonrasında oluşturulan 1982 Anayasasında da kabul edilmiş ancak ciddi ölçüde sınırlandırılmıştır. Her ne kadar bu sınırlayıcı hükümlerin önemli bir kısmı farklı tarihlerde değiştirilmiş veya kaldırılmış olsa da bu tutum, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa yansımıştır. Özellikle bu etkiden kurtulmak, Anayasada ve 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yapılan değişiklikler sebebiyle oluşan aksaklıkları gidermek, ILO ve AB normlarına uyum sağlamak amacıyla yeni bir sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu üzerinde çalışmalar başlatılmıştır. Uzun bir çalışma sonucunda, 18.10.2012 tarihinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir⁸.

Yargısal içtihat ve ILO'nun öneri ve eleştirileri dikkate alınarak oluşturulan 6356 sayılı Kanunda, Toplu iş sözleşmesinin türlerine ilişkin de yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bunlardan ilki, işkolu düzeyinde yapılması öngörülen çerçeve sözleşmedir. İkincisi ise, uygulamada var olan ve yargı kararlarıyla da genişletilen grup toplu iş sözleşmesine hukuki yapı kazandıran düzenlemelerdir. Bunların dışında işyerinin veya bir bölümünün devrinde, işletme toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasına ilişkin sorunlara çözüm getirecek düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ve diğer önemli konular, ilgili başlıklar altında ayrıntılı şekilde incelenecektir.

ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2014) 55

⁶ Kandemir, (n 5) 168; Eda Manav and İştah Urhanoğlu Cengiz, 'Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü' (2011) 11(4) Kamu-İş 9

⁷ Ünal Narmanlıoğlu, '19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri' (2012) 27 Sicil İş Hukuku Dergisi 139; Ali Kemal Sayın, 'Toplu İş İlişkileri Kanunu'nun Getirdikleri' (2012) 26 Sicil İş Hukuku Dergisi 68; Melda Sur, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi' (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum Dergisi 318; Bülent Pirler, 'Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız' (2013) 15 Özel Yayın Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 884; Metin Kutal, 'Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme' (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi 159; İbrahim Subaşı, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi' (2014) 20(1) Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 596

⁸ RG. 07.11.2012, 28460

B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesinde de toplu iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmesi, “iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade etmektedir. Bu tanım, 2822 sayılı önceki Kanunda verilen tanım ile anlam bakımından aynıdır⁹. Ancak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıf dikkate alınarak “hizmet akdi” yerine, “iş sözleşmesi” deyimini kullanılmıştır. Bunun dışında “muhtevası” deyimini de “içeriği” şeklinde değiştirilmiştir.

Anayasanın 53. maddesi, “İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir” şeklindedir. Anayasada, toplu iş sözleşmesine yönelik bir tanım verilmemiştir. Bunun yerine, sözleşmenin kurulma amacı belirtilmiştir. Bu amaç, 6356 sayılı Kanunun ilk hükmünde de aynen korunmuştur.

Buradan hareketle, 6356 sayılı Kanunun diğer hükümleri de ele alınarak genel bir tanım yapmak gerekirse toplu iş sözleşmesi, ehliyet ve yetki şartlarını sağlayan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, ekonomik ve sosyal koşullar ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususların düzenlendiği ayrıca tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolların da düzenlenebildiği, yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir¹⁰.

C. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan bir sözleşmedir. Dolayısıyla bu sözleşme, hem onu akdeden taraflar arasındaki ilişkileri düzenleyen hem de sendika üyelerinin iş ilişkilerini etkileyen hükümlerden oluşmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin içeriği, 6356 sayılı Kanunu m.33’te belirtilmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmeleri, iki tip hüküm içermektedir. Bunlar, normatif (düzenleyici) hükümler ve borç doğurucu hükümlerdir¹¹.

⁹ Canbolat (n 5) 25

¹⁰ Narmanlıoğlu (n 1) 295; Canbolat (n 5) 26

¹¹ Öğretide ağırlıklı olarak kabul edilen, Tunçomağ and Centel (n 1) 365; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu and Talat Canbolat *İş Hukuku Dersleri* (28th edn, Beta Yayınları 2015) 662; bu ayrımı karşı olan Elbir’e göre “Toplu iş sözleşmesindeki hükümleri “normatif – düzenleyici” ve “borçlar hukuku niteliğinde” olmak üzere ikiye ayırmak her zaman kolay değildir. Mesela toplu iş sözleşmesinde iş sürelerini kanuni sürenin altına çeken, mevcut ücretlere muayyen bir zam getiren, fazla çalışmayı düzenleyen hükümler de, her ne kadar tarafların üyesi bulundukları sendikalar tarafından meydana getirilmiş iseler de taraflar arasında birer sübjektif hak ve borç meydana getirmekte ve borçlar hukuku niteliğini kazandırmaktadırlar... Bu itibarla...

Kanunda, hangi hükümlerin normatif hangi hükümlerin ise borç doğurucu nitelikte olduğuna dair bir açıklık bulunmamaktadır¹². Bu sebeple hükümler arasında kesin bir sınır çizmek her zaman mümkün olmaz¹³. Ayrıca bir hükmün her iki kısma birden girmesi de olasılık dahilindedir¹⁴. Böyle bir durumda, toplu iş sözleşmesinin yorumu yoluna başvurmak gerekecektir¹⁵. Bu anlamda 6356 sayılı Kanunda taraflara, yorum davası açabilme imkanı tanınmıştır (STİSK. m.53/1).

1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı

Toplu iş sözleşmesinin en önemli özelliklerinden biri, iş sözleşmesi üzerindeki zorlayıcı etkisidir¹⁶. Bu etki, düzenleyici nitelikte olan normatif hükümler ile sağlanmaktadır. Normatif hükümler, sözleşmenin tarafı olanların dışında, üçüncü kişi kabul edilen kimseler üzerinde objektif hukuk kuralı şeklinde etkisini göstermektedir¹⁷.

Genel olarak toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesi ile ilgili hükümleri, normatif kısım olarak kabul edilmektedir¹⁸. Bunlar, 6356 sayılı Kanun m.33/1’de belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sonlandırılması; ihlal edilmesi durumunda taraflara dava hakkı veya işçiye çalışmayı

belirttiğimiz gibi, bilhassa, “normatif” diye adlandırılan kaidelerin dahi ferdî düzeyde birer borçlar hukuku alacak ve borcu meydana getirmedikçe iddia mümkün değildir. “Normatif” kaide ile “borçlar hukuku” kaidesi ayrımının hududunu tespit kolay değildir. Türk doktrin ve tatbikatına yerleşmiş olmakla beraber bu ayrımı yapay bulduğumuzu belirtmek isteriz”. Elbir (n 1) 180; Mustafa Çenberci, ‘Türk İş Hukuku Açısından toplu iş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Sorunlar’ (1970) 8 Banka ve Ticaret Hukuku Der-gisi 418

¹² Aktay (n 4) 164; Tunçomağ and Centel (n 1) 336

¹³ Aktay (n 4) 161; Narmanlioğlu (n 1) 354; Tuncay and Savaş (n 2) 161

¹⁴ Narmanlioğlu (n 1) 354

¹⁵ Öğretideki ağırlıklı görüş, toplu iş sözleşmelerinin normatif kısımlarının maddi anlamda kanun gibi iş sözleşmeleri üzerinde genel, objektif ve emredici bir etkiye sahip olduklarından, toplu iş sözleşmesinde boşluk olan hallerde sözleşmelerin yorumuna ilişkin esasları değil, kanunların yorumuna ilişkin yöntemlerin kullanılması gerektiği yönündedir. Buna karşın Yargıtay 9 HD’nin 7.12.2016 tarih ve E. 12851, 32166 sayılı kararında normatif hükümlerin öncelikle sözel sonra ise amaçsal yoruma tabi tutulması gerektiğine hükmedilmiştir. Azınlıkta kalan bir diğer görüş, toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin dahi sözleşmelerin yorumunda olduğu gibi yorumlanması gerektiği yönündedir. Alman Federal İş Mahkemesi, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin kural olarak kanunları yorumu gibi yorumlanması ancak bu yorumun sözleşmelerin yorumundaki kriterlere göre desteklenmesi gerektiği görüşündedir. Birleşik Krallık Hukukunda benimsenen görüş ise, ister normatif isterse borç doğuran nitelikte olsun hükümlerin yorumlanmasında tarafların o hükme verdiği anlamın dikkate alınması gerektiği şeklindedir. Tuncay and Savaş (n 2) 163-164; Narmanlioğlu (n 1) 354

¹⁶ Aktay (n 4) 160; Narmanlioğlu (n 1) 353

¹⁷ Aktay (n 4) 160; Tunçomağ and Centel (n 1) 365; Tuncay and Savaş (n 2) 162

¹⁸ Aktay (n 4) 160; Tuncay and Savaş (n 2) 162

reddetme hakkı veren hükümlerdir. Bunlar kısaca “çalışma şartları” olarak ifade edilebilir¹⁹.

Toplu iş sözleşmesi ile taraflara, genel ve objektif nitelikte, doğrudan doğruya iş ilişkilerini düzenleyen ve bu ilişkiye zorunlu olarak uygulanan hukuk kuralları oluşturabilme erki verilmiştir²⁰. Kanunun emredici hükümlerini ihlal etmemek kaydıyla oluşturulan bu kurallar, kanuna ya da diğer düzenleyici tasarruflara yaklaşan bir konuma sahiptir²¹. Bu özelliğinden dolayı “normatif kısım” olarak değerlendirilen düzenlemelerde, iş sözleşmelerinin yapılması bakımından şekil şartı koyulabileceği gibi²², bazı kimselerle sözleşme yapılması veya yapılmaması ya da bazı kimselerin öncelikli olarak işe alınmasına ilişkin konular da yer alabilir. Bunların dışında, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin ücret²³, ücret ekleri, fazla çalışma, dinlenme hakları, tatil ve izinler ile diğer işçilik haklarına yönelik de düzenlemeler bulunması mümkündür²⁴. Son olarak toplu iş sözleşmesini imzalayan taraflar, iş sözleşmesinin sona erme nedenleri ve feshe bağlanan hukuki sonuçlar ile fesih hakkının sınırlandırılması hakkında hüküm oluşturabilirler²⁵.

Bir toplu iş sözleşmesinde normatif hükümlerin bulunması zorunludur²⁶. Aksi takdirde sözleşmenin 6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesi sayılması mümkün değildir. Zira madde metninde geçen “... hükümleri içerir” ifadesi emredici niteliktedir. Bu itibarla Hukukumuzda, Alman ve İsviçre Hukukunun aksine²⁷ sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi, toplu

¹⁹ Narmanlioğlu (n 1) 354; Tuncay and Savaş (n 2) 162

²⁰ Narmanlioğlu (n 1) 354

²¹ Ibid

²² Toplu iş sözleşmesiyle getirilen şekil şartına aykırılığın hukuki sonucu tartışmalıdır. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, yazılı şekil şartı bir ispat koşuludur. Yargıtay da iş sözleşmelerine ilişkin yazılı şekil şartının ispat koşulu olduğu görüşündedir. Bunun dışında yazılı şekle aykırılığın yaptırımının geçersizlik olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Canbolat (n 5) 28; Aktay (n 4) 166-167; Tuncay and Savaş (n 2) 164

²³ Ücret toplu iş sözleşmelerinin en önemli maddesi olarak kabul edilmektedir. Bu bakış açısı, Alman Hukukunda fazlasıyla öne çıkmış durumdadır. Öyle ki, Almanlar toplu iş sözleşmesini, “tarife sözleşmesi” (Tarifvertrag) olarak isimlendirmişlerdir. Aktay (n 4) 169

²⁴ Narmanlioğlu (n 1) 357; Tuncay and Savaş (n 2) 164; Canbolat (n 5) 37

²⁵ Toplu iş sözleşmesi ile işverenin fesih yetkisinin tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. Sözleşmede bulunan bu yöndeki ifadeler, geçersiz sayılmaktadır. Uygulamada genellikle, işverenin fesih kararını oluşturulacak bir disiplin kurulundan geçirmesi yönünde hükümler sözleşmeye eklenmektedir. Her ne kadar, 4857 sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi hükümlerinden sonra disiplin kurulu uygulaması önemi yitirmiş olsa da uygulama bu türlü hükümlere rastlanmaktadır. Yargıtay, sözü edilen kuralın bulunduğu ve buna aykırı şekilde fesih yapılması halinde bu feshin haksız fesih olduğuna hükmetmektedir. Tuncay and Savaş (n 2) 170; Tunçomağ and Centel (n 1) 230

²⁶ Narmanlioğlu (n 1) 354; Tuncay and Savaş (n 2) 162; Canbolat (n 5) 27

²⁷ Alman Federal İş Mahkemesi tarafından, 1958 yılında verilen bir kararla toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tarafların greve gitmeme, ihtilafları hakem yoluyla çözüme yolundaki sözleşme-

iş sözleşmesinin nüvesi olarak değerlendirilen normatif hükümlerin varlığına bağlanmıştır²⁸. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinde, Kanunda belirtilen iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sonlandırılmasına ilişkin tüm hususların birlikte düzenlenmesinin zorunlu olmadığı ifade edilmektedir²⁹. Bu konulardan herhangi birinin düzenlenmiş olması, sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanması için gerekli ve yeterli görülmektedir.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı

Toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin taraflarının hak ve borçlarının belirlendiği bölüm, “borç doğurucu kısım” olarak isimlendirilmektedir. Bu kısımda yer alan hükümlerle yalnızca toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında hak ve borçlar oluşturulur ve bu hükümler sendikaların üyesi olan işçiler ve işverenler arasındaki ilişkiye hiçbir şekilde uygulanmaz³⁰.

6356 sayılı Kanununun 33/2 hükmünde toplu iş sözleşmesinin, tarafların karşılıklı hak ve borçlarının yanı sıra bu sözleşmenin denetimi ve uygulaması ile uyumsuzluk çözümü için izlenecek yolları belirleyen hükümleri içerebileceği düzenlenmiştir. Maddenin, “... hükümleri de içerebilir” şeklindeki yazılış tarzından anlaşılabacağı üzere, borç doğurucu ya da borçlar hukukuna ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesinin oluşması için zorunlu bir unsur değildir³¹. Nitekim uygulamada, denetleme imkanının tanınmadığı veya bu türlü hükümlere yer verilmeyen sözleşmeler yapılmamaktadır. Her ne kadar borç doğurucu kısım hukuken zorunlu olmasa ve yapılmadığı takdirde sözleşmenin varlığını ve geçerliliğini etkilemese de sözleşme ilişkisi içerisinde taraflar bu konulara özellikle yer vermeye çalışmaktadır³².

Taraflar, sözleşme serbestisi prensibi içerisinde, karşılıklı hak ve borçlarını özgürce kararlaştırabilirler³³. Genel olarak toplu iş sözleşmeleri, borçlar hukuku kısmında iki tür sorumluluk barındırmaktadır. Bunlar, toplu iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan borçlar ve sözleşmede ayrıca kararlaştırılmış olan borçlardır. İlk gruba dahil olan ve borç doğurucu hükümlerin en önemlisi, çalışma barışını sağlama borcudur³⁴. Bu borç öğretide, “sulh borcu”³⁵ ve “dirlik

leri, hiçbir normatif düzenleme içermemesine rağmen toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmiştir. Aktay (n 4) 164; Narmanlioğlu (n 1) 354; Tuncay and Savaş (n 2) 161

²⁸ Narmanlioğlu (n 1) 354; Tuncay and Savaş (n 2) 162

²⁹ Ibid

³⁰ Aktay (n 4) 173; Tuncay and Savaş (n 2) 172

³¹ Aktay (n 4) 172; Narmanlioğlu (n 1) 358

³² Aktay (n 4) 172

³³ Tunçomağ and Centel (n 1) 341; Tuncay and Savaş (n 2) 172; Canbolat (n 5) 57

³⁴ Tunçomağ and Centel (n 1) 341; Narmanlioğlu (n 1) 358

³⁵ Aktay (n 4) 173

borcu”³⁶ gibi çeşitli isimlerle anılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, esas itibariyle çalışma barışının sağlanması amacını taşır. Tarafların kararlaştırılan yürürlük süresince, grev, lokavt, boykot veya direniş gibi baskı araçlarını kullanmaktan ve bu tür davranışlardan kaçınma yükümlülüğü bu kapsamda değerlendirilmektedir. Çalışma barışını sağlama borcu, Anayasa ve 6356 sayılı Kanun ile de güvence altına alınmıştır. Sözleşmenin niteliğinden kaynaklanan diğer borç ise, ahde vefa ilkesinin bir gereği olarak sözleşmeyi iyiniyetle uygulama borcudur. Taraflar bu borç uyarınca sahip oldukları araçları kullanarak, üyelerinin sözleşmeye uymalarını sağlamak ve gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür³⁷.

Toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilen borçlara bakıldığında ise, genel itibariyle işyeri sendika temsilcilerine gerekli eşya ve malzemeler ile çalışma odası verilmesi, taraf işçi sendikasına duyuru ve ilanlar için ilan tahtası verilmesi, yine taraf işçi sendikası yöneticilerinin temsilci ve üyelerini ziyaret etmelerine izin verilmesi, işyerinde oluşturulan disiplin kurulu veya diğer kurullara üye verilmesine ilişkin hükümler olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, işyerinde yürütülmekte olan bazı işlerin alt işverenlere verilmesini yasaklayan veya hangi işlerin alt işverenlere verilebileceğini düzenleyen hükümlerin oluşturulması da mümkündür³⁸.

6356 sayılı Kanunda sözleşmenin uygulanması, uyuşmazlıkların çözümü ve denetimi için başvurulacak yolları içeren hükümlerin de toplu iş sözleşmesinde düzenlenebileceği belirtilmiştir. Esas itibariyle toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi, karşılıklı olarak taraflara yüklenmiş bir borçtur. Bu borç kapsamında taraflar üyelerini uyarma, aykırılık halinde para cezası verme ve hatta üyelikten çıkarma yetkisine sahiptir³⁹. Uyuşmazlıkları çözüm yolları bakımından ise sözleşmeye tahkim kurulu, uyuşmazlık çözüm kurulu, disiplin kurulu oluşturulması ile ilgili hükümler eklenmektedir⁴⁰.

D. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir. Hukuk kaynağı olarak toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğini açıklayan görüşler, bir özel hukuk sözleşmesi mi yoksa kamu hukuku işlemi mi olduğu noktasında yoğunlaşmaktadır. Bunların dışında her iki görüşünde sentezlendiği diğer bir görüş ise toplu iş sözleşmesinin, karma (düalist/mutavassıt) nitelikli işlem olduğu yönündedir⁴¹.

³⁶ Elbir (n 1) 179; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 668; Narmanlioğlu (n 1) 400; Tuncay and Savaş (n 2) 173; Canbolat (n 5) 54

³⁷ Narmanlioğlu (n 1) 402; Canbolat (n 5) 55

³⁸ Canbolat (n 5) 55; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 668

³⁹ Tunçomağ and Centel (n 1) 343; Tuncay and Savaş (n 2) 175

⁴⁰ Tuncay and Savaş (n 2) 175

⁴¹ Aktay (n 4) 149; Sur (n 7) 280; Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (4th edn, Yetkin Yayınları 2013) 441

Öncelikle toplu iş sözleşmesinin bir İş Hukuku müessesesi olduğunun altını çizmek gerekir. Bilindiği üzere İş Hukuku hakkında da benzer tartışmalar yapılmaktadır. İş Hukuku içerisinde bulunan hükümler incelendiğinde, irade hürriyetine imkan sağlayan kurumlar bulunduğu gibi, işçinin korunması amacıyla sosyal niteliği ağır basan ve sözleşme serbestisinden uzaklaşan kurumlar da mevcuttur. Bunun anlamı ise özel hukuk ile kamu hukuku temelli düzenlemelerin İş Hukukunda iç içe geçmiş olduğudur. Bu itibarla İş Hukukuna dahil olan, toplu iş sözleşmesinin de içerdiği normatif ve borç doğurucu hükümler ile karma bir görünüm sergilemesi olağandır. Nitekim toplu iş sözleşmesinin geçerliliği için zorunlu olan normatif kısım, objektif hukuk kuralları niteliğindedir ve iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya emredici bir etkiye sahiptir; iki tarafın serbest iradelerinin birleşmesi sonucu ortaya çıkan toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı ise taraflara karşılıklı hak ve borçlar yüklemektedir. Buradan hareketle toplu iş sözleşmeleri çoğunlukla, bünyesinde kamu hukuku ve özel hukuk unsurlarını birleştirmiş, kendine özgü bir sözleşme olarak nitelendirilmektedir⁴².

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ

A. GENEL OLARAK

Toplu iş sözleşmesinin düzeyinden anlaşılması gereken, sözleşmenin hangi coğrafi alanı kapsayacak şekilde yapılacağıdır⁴³. Toplu iş sözleşmeleri genellikle işkolu veya işyeri düzeyinde yapılmaktadır. İşkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi, ilgili işkoluna dahil olan tüm işyerleri için geçerlidir. İşyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi ise sadece bir işyeri için geçerli olacak şekilde yapılabileceği gibi birden fazla işyerini kapsar şekilde de yapılabilir.

Anayasada toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bunun anlamı ise toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağı hususunun, kanun koyucunun takdirine bırakıldığıdır⁴⁴. Kanun koyucu, sözleşmenin düzeyi bakımından bu esaslardan birinin veya ikisinin birden uygulanmasını kabul edebilir. Bu tercih, ülkenin sosyal, ekonomik ve politik durumuna göre belirlenecektir⁴⁵. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin düzeyi konusunda, ülkeler arasında farklılıklar olabileceği gibi aynı ülkede de zamana göre değişiklik ihtiyacı ortaya çıkabilecektir⁴⁶.

⁴² Elbir (n 1) 180; Aktay (n 4) 159; Tunçomağ and Centel (n 1) 350; Narmanlıoğlu (n 1) 465; Tuncay and Savaş (n 2) 180; Canbolat (n 5) 61; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 11) 669

⁴³ Esra Taşkın Başkan, '2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri' (Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Beta Yayınları 2011) 1781; Tuncay and Savaş (n 2) 182

⁴⁴ Tuncay and Savaş (n 2) 182; Aktay (n 4) 179

⁴⁵ Başkan (n 43) 1781; Aktay (n 4) 179; Canbolat (n 5) 61

⁴⁶ Canbolat (n 5) 96

B. UYGULAMADA BENİMSENEN SÖZLEŞME DÜZEYLERİ

Toplu iş sözleşmesinin düzeyinin belirlenmesi konusunda çeşitli etkenler rol oynamaktadır. Bunların içerisinde ülkelerin gelenekleri, iş ilişkileri, sendikacılık hareketlerinin gelişimi ve bu konudaki deneyimleri ile mevcut sosyo-ekonomik durumları yer almaktadır⁴⁷. Bu sebeplere bağlı olarak, dünyada farklı sistemler benimsenmiştir. Örneğin meslek esasına dayalı toplu sözleşme düzeyi belirleyen sistemler, coğrafi kriter gözetilerek ülkesel, bölgesel veya mahalli düzeyde toplu iş sözleşmesi düzeyi belirleyen sistemler ve işkolu veya işyeri/işletme toplu iş sözleşmesinin kabul edildiği sistemler bulunmaktadır. Ne var ki uygulamada çoğunlukla iki temel sistem kabul edilmektedir. Bunlar, işkolu düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi ve işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesidir.

1. İşkolu Düzeyi

6356 sayılı Kanunda, Toplu İş Hukuku bakımından önemli bir kavram olan işkolunun tanımına yer verilmemiştir. Bununla birlikte öğretide, birbirleri ile yakınlığı bulunan veya aynı nitelikte olan ekonomik faaliyetlerin kategorize edilmesi sonucunda ortaya çıkan çalışma alanlarından her biri ayrı bir işkolu olarak değerlendirilmektedir⁴⁸. İşkolları, mal veya hizmet üretimine yönelik benzer eylemlerin yapıldığı işyerlerinin, sınıflandırılmasıyla tespit edilir⁴⁹. 6356 sayılı Kanunun 4. maddesinde göre, “Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir”. Bu hüküm dikkate alınarak, 19.12.2012 tarihinde İşkolları Yönetmeliği yayınlanmıştır.

İşkolu toplu iş sözleşmesi, ilgili işkoluna dahil olan tüm sendika üyesi işçileri kapsayacak şekilde bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını öngören sistem olarak açıklanmaktadır⁵⁰. Bu itibarla işkolu toplu iş sözleşmesi, sözleşmeye taraf olan işçi ve işveren sendikası üyelerinin bulunduğu işyerlerinde herhangi bir sınırlama olmaksızın uygulama alanı bulmaktadır⁵¹. Ayrıca işkolu toplu iş sözleşmesinin yerel, bölgesel veya ulusal düzeyde yapılması da mümkündür⁵².

İşkolu toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda çalışan işçiler için eşit iş koşullarının sağlanması ve haksız rekabetin önlenmesi bakımından olumlu bir etkiye sahiptir⁵³. Bununla birlikte, işçiler arasındaki dayanışmanın artması,

⁴⁷ Baskan (n 43) 1781

⁴⁸ Kutal (n 7) 118-125; Kübra Doğan Yenisey, ‘Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi’ (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum Dergisi 50

⁴⁹ Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (1st edn, Şeker İş 2012) 85; Narmanlıoğlu (n 1) 82

⁵⁰ Seracettin Göktaş, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı* (1st edn, Seçkin Yayınları 2023) 29; Baskan (n 43) 1782

⁵¹ Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (1st edn, Acar Yayınları 1992) 26; Canbolat (n 5) 102; Baskan (n 43) 1782.

⁵² Şahlanan (n 51) 25; Tuncay and Savaş (n 2) 182, Baskan (n 43) 1782

⁵³ Canbolat (n 5) 102; Baskan (n 43) 1783

işyeri düzeni ve çalışma barışına katkısının yanı sıra işverenleri de örgütlenmeye yöneltmek sendikacılığın gelişimine yarar sağlamaktadır. Tüm bunlara karşılık bu sistemin olumsuz yönleri de yok değildir. Geniş bir uygulama alanına sahip olan bu sözleşmelerde, her bir işyerinin kendine özgü niteliklerinin göz önünde tutulabilmesi mümkün değildir⁵⁴. Gerçekten de işkolu toplu iş sözleşmesinde daha ziyade asgari çalışma şartları, ücret ve genel prensipler düzenlenmektedir⁵⁵. Oysa toplu iş sözleşmeleri, genel kaidelerin yanı sıra ilgili işyeri bakımından özel ihtiyaç ve taleplerin karşılanması amacıyla bağitlanan ve bu bakımdan özel hukuk niteliği ağır basan sözleşmelerdir. Bu anlamda işkolu toplu iş sözleşmesi ile, mal ve hizmet üretiminin durumuna, işverenlerin örgütlenmelerine ve işyerinin özelliklerine göre işkolu toplu iş sözleşmesinde ele alınmayan hususları tamamlar nitelikte daha alt düzeyde ikinci bir sözleşme düzenlenmektedir⁵⁶. Toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesinin kabul edildiği sistemlerde ise işkolu toplu iş sözleşmesiyle ilgili mezkûr olumsuzluk daha yoğun bir şekilde kendini göstermektedir.

6356 sayılı Kanunda işkolu toplu iş sözleşmesine yer verilmemiştir. Buna karşın, toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan çerçeve sözleşmenin, işkolu düzeyinde yapılabileceği düzenlenmiştir.

2. İşyeri Düzeyi

İşyeri toplu iş sözleşmesinde belirli bir işyerinde uygulanmak üzere hazırlanacak olan toplu iş sözleşmesi için pazarlık yapılmaktadır⁵⁷. Bu sözleşmenin aynı zamanda, birden fazla işyerini kapsayacak şekilde yapılması da mümkündür. Ancak işyeri toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda faaliyet gösteren ve taraf sendikaya üye işçiler bulunmasına rağmen diğer işyerlerinde uygulanmaması bakımından işkolu toplu iş sözleşmesinden ayrılmaktadır⁵⁸. Zira işyeri toplu iş sözleşmeleri gerek sadece bir işyeri için gerekse birden çok işyerini kapsayacak şekilde yapılmış olsun, sözleşmenin uygulama alanı, belirli bir veya birden fazla işyeri ile sınırlı kalmaktadır.

İşkolu toplu iş sözleşmesine nazaran daha dar bir uygulama alanına sahip olan bu sözleşmenin, işkolu toplu iş sözleşmesine benzer şekilde yapılmasının da önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır⁵⁹. Her ne kadar uygulama bakımından gerçekleşmesi zor olsa da işyeri düzeyinin benimsendiği bir sistemde,

⁵⁴ Baskan (n 43) 1782

⁵⁵ Halil İbrahim Sarıoğlu, 'Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Kapsam Üzerine' (2000) 43-44 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 95

⁵⁶ İşkolu toplu iş sözleşmesinin yaygın olduğu dönemlerde de İngiltere'de, aslında formel ve informal olmak üzere iki türlü pazarlık yapıldığı, informal pazarlığın işyeri düzeyinde işyeri temsilcileri tarafından gerçekleştirildiği bilinmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde toplu pazarlık düzeylerine ilişkin geniş bilgi için. Ibid

⁵⁷ Canbolat (n 5) 102

⁵⁸ Şahlanan (n 51) 25

⁵⁹ Sur (n 7) 290; Şahlanan (n 51) 28; Canbolat (n 5) 103

toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin sayısının artması ile yerel, bölgesel veya ülke çapında, işkolu toplu iş sözleşmelerinin işlevlerini yerine getirebilecek sözleşmeler yapılabilir⁶⁰. Burada gözden kaçırılmaması gereken husus, her bir işyerinin ayrı ayrı değerlendirmeye alınarak uygulamaya dahil edildiğidir.

İşyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde, işyerinin kendine özgü ihtiyaçları göz önünde tutulmakta ve işçiler karar mekanizmalarına daha fazla katılmaktadır. Bu yönleriyle olumlu bir etkiye sahip olan işyeri düzeyindeki toplu sözleşmenin, uzun vadede bazı sakıncalarının bulunduğu da ifade edilmektedir. Özellikle sayıca fazla olan işçi sendikalarının zamanla işveren karşısında güçsüz duruma düşmeleri ve dolayısıyla işveren sendikalarının gereksiz görülmeye başlanması bu sakıncalar arasındadır. Ayrıca ülkenin sosyal ve ekonomik durumuna etki edecek şekilde üretimde zorluklarla karşılaşılmasına ve yakın çalışma koşullarındaki işçiler ve işverenler arasında haksız rekabetin ortaya çıkması da muhtemeldir⁶¹.

6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesi benimsenmiştir⁶². Buna göre toplu iş sözleşmesinin yalnızca işyeri düzeyinde akdedilmesi öngörülmüştür. Toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile türleri, anlam olarak yakın ancak birbirinden farklı kavramlardır. İşyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde çeşitli alt türlere ayrılmaktadır. Bu sözleşme türleri ayrı başlıklar altında özel olarak incelenecektir. Ancak özellikle işletme toplu iş sözleşmesine ayrıca değinmekte fayda vardır.

İşletme toplu iş sözleşmesi, işyeri düzeyinde yapılmaktadır. 6356 sayılı Kanunun 34. maddesi, “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” şeklindedir. Hüküm, işletme toplu iş sözleşmesinin farklı bir düzeyde yapıldığına dair yanlış bir intiba uyandırmakta ve bir anlam karmaşasına yol açmaktadır⁶³. Oysa işletme toplu iş sözleşmesinde amaç, aynı işkolunda ve aynı işverene ait olan işyerleri için tek bir sözleşme yapılmasıdır. Bu sözleşme işletme boyutunda olabileceği gibi işletmeden bağımsız olarak da yapılabilir. Başka bir ifadeyle, farklı işkoluna dahil olan işletme bünyesindeki tüm işyerlerini kapsayacak şekilde bir işletme toplu iş sözleşme yapılamaz. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanunda kullanılan işletme düzeyi ifadesinin isabetli olmadığını ifade etmek gerekir⁶⁴.

⁶⁰ Canbolat (n 5) 103

⁶¹ Baskan (n 43) 1785

⁶² Günay (n 41) 284; Sur (n 7) 290; Baskan (n 43) 1780

⁶³ Canbolat (n 5) 103; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 674

⁶⁴ Ibid

C. SENDİKA ÖRGÜTLENME MODELLERİ İLE İLİŞKİSİ

Birleşerek güçlü olma düşüncesiyle ortaya çıkan sendikalar, demokratik toplum düzeninin vazgeçilmez unsurlarındandır⁶⁵. Sendikaların örgütlenme modelleri, ülkeden ülkeye farklılık arz etmektedir. Tarihi süreç içerisinde ilk olarak meslek sendikacılığının geliştiği görülmektedir⁶⁶. Sanayi devrimiyle birlikte yaygınlaşan fabrikasyon üretimin neden olduğu rekabet karşısında eski lonca düzeninin ustabaşları, meslek sendikalarını kurmuşlardır. Bu sendikaların üyeleri ise belirli bir mesleği öğrenmiş olan çıraqlardır⁶⁷. Meslek esasına göre örgütlenme modelinde, işyerinde çalışan farklı meslektan işçilerin de bulunması, dağınık bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple günümüzde meslek sendikacılığı, özellikle gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde terk edilmiştir.

Genel esasa göre örgütlenme modeli, meslek ayrımı yapılmaksızın her meslek ve her işyerinde çalışanların aynı yapı içinde toplandığı farklı bir model olarak karşımıza çıkmaktadır⁶⁸. Meslek sendikalarındaki üye sayısının sınırlı kalması sebebiyle oluşturulan modelde, herkes için sendika düşüncesinin yaygınlaştırılması ve işçiler arasında dayanışmanın artırılması amaçlanmaktadır. Sendikacılığın geliştiği ilk dönemlerde kullanılan bu modele günümüzde çok az rastlanmaktadır. Diğer bir örgütlenme modeli ise işyeri sendikacılığıdır. İşyeri esas alınarak gerçekleştirilen bu örgütlenme modeli de sendikaların işveren karşısında güçsüz durumda oldukları ve işveren ile yakın temasa geçilmesinden dolayı sarı sendikacılığın önünün açıldığı gerekçesiyle eleştirilmektedir.

Sendikacılıkta çoğunlukla işkolu esasına göre örgütlenme modeli tercih edilmektedir. Bunun sebebi ise sendikanın geniş bir kapsama sahip olan belirli bir işkolunda kurulması ve işçilerin ilgili işkoluna dahil olan bir işyerinde çalışması şartıyla mesleklerine bakılmaksızın bu sendikalara üye olabilmeleridir. Türkiye’de de yasal örgütlenme modeli olarak kabul edilen işkolu sendikacılığının, işçiler arasındaki dayanışmayı artırdığı ve ülke çapında sendikacılığın güçlenmesine katkı sağladığı bilinen bir gerçektir. Bununla birlikte işkolu esasına göre örgütlenme modelinin de bazı sakıncaları bulunmaktadır. İşkolu sendikacılığının, sendikalarda merkezileşmeye yol açarak bürokratik eğilimleri artırdığı ve üyeler ile sendika arasındaki bağların zayıflamasına sebep olduğu ifade edilmektedir⁶⁹.

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile sendikaların örgütlenme modelleri arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki, her iki kurumun da tek bir bütünün parçaları olmalarından kaynaklanmaktadır⁷⁰. Zira sendikanın örgütlenme

⁶⁵ Aktay (n 4) 8; Tuncay and Savaş (n 2) 3; Günay (n 41) 63; Canbolat (n 5) 67

⁶⁶ Fevzi Şahlanan, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi’ (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum Dergisi 113; Canbolat (n 5) 67

⁶⁷ Canbolat (n 5) 69

⁶⁸ Ibid, 71

⁶⁹ Canbolat (n 5) 71

⁷⁰ Ibid, 68

modeli, toplu pazarlığın hangi düzeyde yapılacağı konusunda belirleyici bir niteliğe sahiptir. Özellikle dar kapsamlı örgütlenme modellerinin kabul edildiği sistemlerde bu durum daha fazla dikkat çekmektedir. Örneğin, meslek esasına göre kurulmuş bir sendika tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinden, diğer meslek gruplarının yararlanması mümkün değildir. Keza işyerine göre örgütlenen sendikaların, grup veya işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi de teknik olarak imkansızdır.

D. TÜRKİYEDE UYGULANAN SÖZLEŞME DÜZEYİ

Ülkemizde, toplu iş sözleşmeleri ile ilgili ilk geniş çaplı düzenleme, 1961 Anayasası döneminde yürürlüğe giren, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile yapılmıştır⁷¹. Bu Kanun döneminde, toplu iş sözleşmelerinin işkolu veya işyeri düzeyinde yapılabileceği kabul edilmiştir. Ne var ki, kanunda bir işyerinde yapılmış toplu iş sözleşmesi varken aynı veya farklı düzeyde ikinci bir sözleşmenin yapılabilirliği konusunda açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Uygulamada ciddi sorunların yaşanmasına neden olan bu durumun önüne geçmek amacıyla, 1982 Anayasasının 53. maddesinde, aynı dönemde birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına yönelik düzenleme getirilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, Anayasa ile toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağına ilişkin herhangi sınırlamanın getirilmediğidir⁷². Aksine, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı, kapsamı ve düzeyinin kanunla düzenleneceği belirtilerek, bu konuda tercih kanun koyucuya bırakılmıştır. Ancak Anayasanın bu hükmü, 2010 yılında yapılan halk oylaması sonucunda, “5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”⁷³ ile yürürlükten kaldırılmıştır. Hükmün kaldırılmasına sebep olarak, 98 sayılı ILO sözleşmesinin “serbest ve gönüllü toplu pazarlık” prensibine aykırı oluşu gösterilmiştir⁷⁴. Anayasada yapılan bu değişiklik,

⁷¹ 275 sayılı Kanunun öncesinde, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 316 ve 317. maddelerinde sendikaların umumi mukavele yapma hakları düzenlenmiştir. Ancak bu hükümlerin yetersiz oluşu ve özellikle işçi sendikalarının grev hakkından mahrum olmaları nedeniyle toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilecek umumi mukaveleler yapılamamıştır. Altun Çifter, ‘Umumi Mukavele’, (1997) 11(4) Çimento İşveren Dergisi 3; Narmanlıoğlu (n 1) 304, Canbolat (n 5) 97

⁷² Şahlanan (n 51) 25; Rabiye Yaman, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda “Grup Toplu İş Sözleşmesi”’ (2014) 9/91 Terazi Hukuk Dergisi 31

⁷³ RG. T. 13.05.2010, 27580

⁷⁴ Madde gerekçesi, “Öte yandan maddeyle Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın (ILO) Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 Sayılı Sözleşmesinin 4 üncü maddesinde öngörülen “serbest ve gönüllü toplu pazarlık” ilkesiyle bağdaşmayan 53 ncü maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır” şeklindedir. ILO’nun 168 sayılı tavsiye kararında toplu iş sözleşmesinin mümkün olan her düzeyde, işyeri, işletme, işkolu, faaliyet alanı, yerel veya ulusal düzeyde yapılabilmesini için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin üst seviye ile sınırlandırılmasının 98 sayılı Sözleşme ile uyumlu olmadığı, en iyi pazarlık düzeyine tarafların kendilerinin

amaçlanan sonucu gerçekleştirmekten oldukça uzaktır. Zira ifade edildiği üzere, yürürlükten kaldırılan hüküm, toplu iş sözleşmesinin düzeyi veya türüne ilişkin herhangi kısıtlama getirmemekte, yalnızca aynı zaman aralığında yapılabilecek toplu iş sözleşmelerinin çatışmasını engelleme amacı taşımaktaydı. Kaldı ki, 275 sayılı Kanunun yerine kaim olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 7. maddesinde “... yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez” şeklinde bir hüküm bulunmaktaydı⁷⁶. Aynı hüküm, Anayasa değişikliğinden sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanunda da korunmuştur (STİSK. m. 35/4)⁷⁷. Dolayısıyla ilgili düzenlemenin Anayasadan çıkarılmış olması, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türü konusunda kanun koyucunun takdir yetkisini etki etmemiştir. Farklı düzeylerde toplu iş sözleşmesinin yapılmasını ve uygulanmasını kararlaştırma yetkisi bulunan kanun koyucu, 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesini benimsemiştir. Buna göre hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin tek bir düzeyde, “işyeri düzeyinde” yapılabileceği öngörülmüştür. Hiç kuşkusuz, işyeri düzeyinin benimsenmiş olması, birden fazla işyerini kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılmasına engel değildir. Nitekim bu sistemde işkolu düzeyinde yapılması öngörülen çerçeve sözleşme istisna tutularak belirtmek gerekirse, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç farklı toplu iş sözleşmesi türü kabul edilmiştir.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

A. GENEL OLARAK

Toplu iş sözleşmesinin türleri, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durum ile sözleşmelerin sahip olduğu işlevler göz önüne alınarak belirlenmektedir⁷⁸. 2822 sayılı Kanun dönemine benzer şekilde, 6356 sayılı Kanunda, üç tür toplu iş sözleşmesi düzenlenmiştir⁷⁹. İşyeri toplu iş sözleşmesi, grup

karar verebileceği belirtilmiştir. Gülsevil Alpagut, ‘6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum’ (2012) 9(35) Legal İş Hukuku Dergisi 28

⁷⁵ Metin Kutal, ‘Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasa’da 5982 sayılı Yasa ile Yapılan Son Değişiklikler’ (2010) 59 Mercek Dergisi 15; Toker Dereli, ‘Yeni Anayasa Değişiklikleri ve Sendika Özgürlüğü Normları’ (2010) 59 Mercek Dergisi 24; Nizamettin Aktay, ‘TBMM’nin Kabul Ettiği Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri’ (2010) 59 Mercek Dergisi 89

⁷⁶ RG. T. 07.05.1983, 18040. Bu Kanun ile, 1963 tarihinde yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 2364 sayılı Kanunun atfı yaptığı hükümleri hariç, yürürlükten kaldırılmıştır.

⁷⁷ RG. T. 07.05.2012, 28460

⁷⁸ Tuncay and Savaş (n 2) 183; Canbolat (n 5) 105

⁷⁹ 2822 sayılı Kanunda, grup toplu iş sözleşmesine yer verilmemiştir. Ancak Kanunun 3. ve 27. maddelerinin gerekçelerinde, bu sözleşme türü açıkça anılmıştır. Bu sebeple 2822 sayılı Kanunu döneminde de üç tür toplu iş sözleşmesi yapılabildiği kabul edilmektedir.

toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi, işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleridir. Bu sözleşme türlerine ek olarak, 6356 sayılı Kanun ile ilk defa işkolu düzeyinde yapılması öngörülen, çerçeve sözleşmeye yer verilmiştir. Bu sözleşme, niteliği itibarıyla toplu iş sözleşmesi sayılmaz. Bu sebeple ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

B. İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde, “bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” hükmüne yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türüne yönelik olan bu düzenlemeye göre, görüşmelerin aynı işkolunda sadece bir işyeri için yapılabilmesi mümkündür. Buradan hareketle, bir işverene ait tek bir işyerinde uygulanmak ve yalnızca ilgili işyerini kapsayacak şekilde akdedilen toplu iş sözleşmeleri, işyeri toplu iş sözleşmesi olarak isimlendirilmektedir⁸⁰.

İşverenin sadece bir işyeri bakımından söz konusu olan “işyeri toplu iş sözleşmesi”, ileride açıklanan grup ve işletme toplu iş sözleşmelerinin temelini oluşturmaktadır⁸¹. İşveren, farklı işkollarında faaliyette bulunan işyerleri için farklı işyeri toplu iş sözleşmeleri yapabileceği gibi, aynı işkolunda olan birden çok işyeri için de işletme toplu iş sözleşmesi yapabilir. Dolayısıyla sadece bir işyerinin söz konusu olduğu durumlarda yapılabilecek toplu iş sözleşmesi daima işyeri toplu iş sözleşmesidir⁸².

1. İşyeri Kavramı

Kural olarak işyeri toplu iş sözleşmesi, muayyen bir işyerinde uygulanmak üzere yapılmaktadır⁸³. İşyerinden neyin anlaşılması gerektiği konusunda ise 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmıştır⁸⁴. Buna göre, 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında, İş Kanunu'nda düzenlenen “işyeri” kavramı esas alınacaktır.

İş Kanunun 2. maddesinde işyeri kavramı şöyle tanımlanmıştır, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir”. Maddede bahsi geçen amaç, işyerinin teknik amacıdır⁸⁶. Zira işletme kavramı bakımından ağırlıklı

⁸⁰ Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 671; Gökaş, (n 50) 33

⁸¹ Ibid

⁸² Narmanlioğlu (n 1) 313

⁸³ Aktay (n 4) 184

⁸⁴ 6359 sayılı Kanun m.2/3, “Bu kanunun uygulanması bakımındanişyeri kavramı....4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir”.

⁸⁵ 2822 sayılı eski Kanunda, “işyeri” tanımına yer verilmemişti. Bu dönemde öğreti ve uygulamada İş Kanunundaki işyeri tanımının esas alınması gerektiği kabul edilmiştir. Canbolat (n 5) 106

⁸⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu and Muhittin Astarlı, İş Hukuku (4th edn, Turhan Yayıncılık 2011) 221; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 84

olarak iktisadi bir bütünlük söz konusu iken, işyeri kavramı bakımından teknik amaç önem taşımaktadır⁸⁷.

İşyeri kavramının tanımıyla ilgili yapılan düzenlemede işyerinin işveren- ce örgütlenen bir birim olduğu belirtilmiştir. Buna göre, işyerinin özel sektöre veya kamuya ait olması, sahibinin tüzel veya gerçek kişi olması, işverenin işye- rinin sahibi olup olmaması ya da işçilerin farklı kanunlara tabi çalışanlar olması işyerinin niteliği bakımından önemli değildir⁸⁸. Özellikle dikkat edilmesi gere- ken, işveren tarafından bir amaca özgülenmiş çalışma alanında, işçi çalıştırılı- yor olmasıdır. Ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısının da önemli olmadığını eklemek gerekir⁸⁹.

2. İşyerinden Sayılan Yerler

Bir işyerine hangi mekanların dahil olduğu hem sendikanın yetkisi hem de sözleşmenin uygulama alanının belirlenmesinde etkilidir⁹⁰. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işyeri, bağlı yerler, eklentiler ve araçlarıyla bir iş organizasyonu- nun bütünü olarak ifade edilmiştir⁹¹. 4857 sayılı İş Kanunu m. 2'ye göre, "... İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bu- lunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile din- lenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (f.2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organi- zasyonu kapsamında bir bütündür (f.3)". Burada özellikle işyerinden sayılan "bağlı yer" kavramı önem arz etmektedir. Hükme göre, işyerine bağlı yerden söz edebilmek için aynı işverene ait olan bu yerlerin, aynı teknik amaç çerçeve- sinde faaliyet göstermesi ve yine aynı işverenin yönetimi altında örgütlenmesi

⁸⁷ Aktay (n 4), 184

⁸⁸ Yaman (n 72)33; Ali Cengiz Köseoğlu, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkileri* (1st edn, Beta Yayınları 2004) 9

⁸⁹ Canbolat (n 5) 108

⁹⁰ Ceren Özel, *Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı* (1st edn, Seçkin Yayıncılık, 2024) 96; Sur (n 7) 291; Candan Albayrak Zincirlioğlu, *Türk Toplu İş Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi* (2nd edn, Adalet Yayınları 2023) 66.

⁹¹ 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan "işin yapıldığı yere işyeri denir" tanımından dolayı, işin yapıldığı yer "asıl işyeri" olarak kabul edilmekteydi. Ancak bu ayrım öğretide eleştirilmiş ve "asıl işyeri" şeklinde bir ayrımın yapılması halinde, işyerine bağlı yerlerin de "tali işyeri" olarak anılacağı ifade edilmiştir. Ne var ki 1475 sayılı Kanun yerine kaim olan 4857 sayılı ye- ni İş Kanunu ile işyerleri, bağlı yerler, eklentiler ve araçlarıyla bir bütün olarak tanımlanmış- tır. Bu sayede, "asıl işyeri-tali işyeri" şeklinde bir ayrımın sebep olabilecek duraksamalar gi- derilmiştir. Köseoğlu (n 88) 9

gerekmektedir⁹². İlgili yerlerin bu koşulları sağlamaması halinde, birbirinden bağımsız iki işyeri söz konusudur⁹³.

İşyerlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna tescil işlemi sırasında ayrıca bir inceleme yapılmaksızın, işyerinin bağımsız olduğu ve faaliyet alanı hakkında, işverenin beyanı esas alınmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde çoğunluğun tespiti ve yetki belgesinin verilmesi de bu kayıtlar dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. İşveren beyanlarına dayalı olarak yapılan bu tespitler, her ne kadar kurucu etkiye sahip olmasa da yetki konusunda uyumsuzluk çıkmasına ve kısa süreli hak kayıplarına yol açmaktadır.

Mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağı bulunan birden fazla işyerinin ayrı ayrı tescil edilmiş olmaları bu işyerlerinin birbirinden bağımsız oldukları anlamına gelmemektedir⁹⁴. Zira bu kayıt ve bildirimler açıklayıcı bir niteliğe sahiptir. Öğretide bir görüşe göre bu konu, diğer unsurlarla birlikte tek ya da birden çok işyerinin bulunduğu hususunda yalnızca aksi kanıtlanabilir, adi bir karine niteliğindedir⁹⁵. Zira yazara göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, idari işlemlerin belirli bir düzen içinde yürütülmesi amacıyla işyerlerine verdiği farklı numaraların, sendikaların yetkisi ve toplu iş sözleşmesinin türü gibi ciddi konularda mutlak şekilde bağlayıcı olması, çalışma hayatının gerçekleriyle uyusmamaktadır⁹⁶. Somut durum ve hukuki kavramların yeterince açık olmaması; her uyumsuzluğun kendi içinde değerlendirilmesini gerekli kılmakta ve bu da süreci uzatmak isteyen işverenlerin yetki tespit davası açmasına olanak vermektedir⁹⁷. İşyerine bağlı yer konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının dikkate alınması gerektiği yönündeki başka bir görüşe göre ise, şayet itiraza konu olan birim başvuru tarihinde kayıtlarda farklı bir işkolunda tescilli ise yetki tespitinde dikkate alınmamalı; fakat kayıtlarda aynı işkolunda tescilli ise yetki tespitinde dikkate alınmalıdır⁹⁸. Başka bir görüş ise, farklı işkoluna kayıtlı yerler bakımından yetki tespit talep tarihinden önce işkolu tespitine yönelik bir talep söz konusu değil ise bu yerler bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmeli; olası bir uyumsuzluk halinde resmi

⁹² Süzek (n 1) 202; Hediye Ergin and Emre Ertan, 'Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3(78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2060

⁹³ Albayrak Zincirlioğlu (n 90) 67; Gaye Baycık '6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme

Düzevi ve İşkolumun Belirlenmesi' (2014) 5(2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 247; Gökteş (n 50) 37

⁹⁴ Başbuğ, (n 94) 33; Gökteş (n 50) 37

⁹⁵ Başbuğ, (n 94) 33

⁹⁶ Ibid

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ Seracettin Gökteş and Gökhan Yılmaz 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme' (2022) 2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı 1185

kayıtlar esas alınmalıdır⁹⁹. Yargıtay da farklı işkoluna kayıtlı yerler söz konusu olduğunda, gerçekte tek bir işyeri olup olmadığı konusundaki uyumsuzlukların tespitinde, “hukuki belirlilik” ve “hukuki öngörülebilirlik” ilkelerini nazara alarak, Kurum kayıtlarını esas almış¹⁰⁰; aynı işkoluna kayıtlı fakat bağımsız birimler şeklinde tescil ettirilmiş yerler söz konusu olduğunda ise bilirkişi eşliğinde keşif gerçekleştirilmesi yönünde bir içtihat¹⁰¹ geliştirmiştir¹⁰².

İşin görüldüğü yerlerin muhakkak çok yakın veya aynı coğrafi alan içinde bulunmaları zorunlu değildir¹⁰³. Öğretideki bir görüşe göre, aralarındaki mesafenin ölçüsünden ziyade önemli olan, mal veya hizmet üretilen yerler

⁹⁹ Ergin and Ertan (n 92) 2065

¹⁰⁰ “İfade etmek gerekir ki, işverenin farklı işkolunda yer alan başkaca işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyumsuzluğunda ileri sürülemez ve bu talep ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde “hukuki belirlilik” ve “hukuki öngörülebilirlik” ilkeleri nazara alındığında, uyumsuzluğun yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bütün bu açıklamalara göre somut uyumsuzlukta yetki tespitinin sadece “Gıda Sanayi” işkolunda yer alan (1003993) sicil numaralı işyerine ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin olması gerekmektedir. Dosya içeriğine ve Bakanlık kayıtlarına göre ise 20/04/2016 başvuru tarihi itibarıyla söz konusu işyerinde çalışan işçi sayısı 150, davalı sendika üye sayısı 89 olduğundan yarıdan fazla çoğunluğun sağlandığı görülmektedir. Bu itibarla (1003993) sicil numaralı işyerine ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin gereken çoğunluk sağlandığından davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir”. Yargıtay 9 HD, 7861/17017 26.11.2020.

¹⁰¹ “Somut uyumsuzlukta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmektedir....tespit konusu iki birimde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli, tespit konusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler söz konusu birimlerden getirtilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, İstanbul’daki birimde münhasıran Ç...’de yer alan birimde üretilen ürünlere yönelik olarak faaliyet yürütülüp yürütülmediği belirlenmeli, iki birimin de merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususu belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu iki birimin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ve somut olgularla denetime elverişli şekilde tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir”. Yargıtay 9 HD, 11703/16366, 09.12.2021. Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, 17207/1107, 19.01.2023; Yargıtay 9 HD, 9404/15438, 04.11.2021.

¹⁰² Özkan Koç (n 98) 193

¹⁰³ Süzek (n 1) 203; Aydın Başbuğ, ‘İşyerinin ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespitinde Karşılaşılan Sorunlar’ (2022) 8(16) İş ve Hayat Dergisi 33

arasında gerçek anlamda yönetim birliğinin bulunmasıdır¹⁰⁴. Diğer bir görüş ise bu yerler aralarındaki mesafenin yönetim birliği sağlanamayacak ölçüde fazla olmasının, farklı bir örgütlenmeyi gerekli kıldığı yönündedir¹⁰⁵. Başka bir görüşe göre ise her ne kadar fiziki anlamda birbirlerinden uzak olsalar da özellikle teknolojiye yaşanan gelişmeler sayesinde, ortak bir yönetim altında örgütlenmiş olma ihtimali gözden uzak tutulmamalıdır¹⁰⁶. Kanaatimizce de işin görüldüğü yerler arasındaki mesafe, eski önemini yitirmiştir ve bu mesafenin yönetim üzerindeki etkisi, somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmelidir¹⁰⁷. Yargıtay, eski tarihli bazı kararlarında coğrafi uzaklık ölçütünü, yönetimin tek elden yürütülmesini zorlaştıran bir unsur olarak incelemekteydi¹⁰⁸. Son yıllarda verdiği kararlarda ise yönetimde birliğin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde işyerlerinin mekansal yakınlığının tek başına yeterli olmayan bir kriter olduğu yönünde görüş belirtmektedir¹⁰⁹.

Farklı işverenlerin aynı mekanda faaliyet göstermeleri halindeyse, tek bir işyerinden değil, her işveren açısından bağımsız işyerlerinin varlığından bahse-

¹⁰⁴ Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan and Esra Baskan, *İş Hukuku* (11th edn, Beta Yayınları 2020) 48

¹⁰⁵ Süzek (n 1) 203

¹⁰⁶ Albayrak Zincirlioğlu (n 90) 72; Göktaş (n 50) 37

¹⁰⁷ Aynı yönde Albayrak Zincirlioğlu (n 90) 72; Sema Deniz Özkan Koç ‘Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşletme ve İşyeri Ayrımının Hukuki Esasları’ (2025) 3(1) TRÜHFD 197; Baycık (n 93) 253

¹⁰⁸ “Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır. Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmemektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsu dahi yönetimde birliğin sağlanmasının zorluğu tartışmasıdır”. Yargıtay 9 HD, 33455/34766, 08.12.2015. Yargıtayın aynı yönde kararları için bakınız, Yargıtay 9 HD, 21622/15363, 24.05.2011; Yargıtay 9 HD, 28347/29733, 19.10.2010

¹⁰⁹ “... İlk Derece Mahkemesince SGK’ya tescil ettirilirken kuruma bildirilen işyeri mahiyetine göre verilen NACE kodu esas alınarak bir değerlendirme yapılması, yine Bölge Adliye Mahkemesinin ise sadece işyerlerinin “pek çok şehire dağılmış” olmasından hareketle sonuca gitmesi yeterli ve yerinde olmamıştır. Zira NACE kodu, aynı işverene ait işyerlerinin bağlı yer mi bağımsız yer mi olduğuna tespitinde ayırıcı bir kriter olmadığı gibi yönetimde birliğin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde işyerlerinin mekansal yakınlığı da tek başına yeterli olan bir kriter değildir. Ayrıca yargılama safhasında hukukçu bilirkişiden raporlar alınmış, dava Şirketin faaliyet alanında uzman olan bilirkişiler aracılığıyla Şirkete ait işyerlerinde hiçbir inceleme yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda davacı Şirketin faaliyetleri, Şirkete ait işyerlerinin mahiyeti, niteliği, bağımsız olup olmadığı, merkeze bağımlılık unsurunun olup olmadığı ve bilhassa işverenin faaliyeti açısından birden fazla işyeri açılmasının zorunluluk olup olmadığı ve buna bağlı olarak farklı şehirlerde geçici sürelerle açıldığı iddia edilen işyerlerinin Şirketin hizmet verdiği kişilere ait olup olmadığı veya giderlerinin hizmet verdiği kişiler tarafından karşılanıp karşılanmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir”. Yargıtay 9 HD, 5513/17632 09/10/2019; Yargıtay 9 HD, 4382/4345 24.03.2023

dilecektir¹¹⁰. Bu durumun en tipik örneği, alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olduğu işyerleridir. Aynı işyerinde çalışmalarına rağmen farklı bir örgütlenmenin yönetiminde olan alt işverenin, kendi işyeri için ayrıca bildirimde bulunması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinin uygulanması bakımından da bu ayrım büyük öneme sahiptir. Zira işyeri toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı, yapıldığı işyeri ile sınırlıdır.

3. Sözleşmesinin Tarafları

6356 sayılı Kanunda, işyeri toplu iş sözleşmesinin akdedilebilmesi bakımından tarafların sahip olmaları gereken ehliyet konusuna açıkça yer verilmemiştir. Buna karşın, Kanunun 2. maddesindeki düzenleme ile taraf olma ehliyeti için aranan şartlara dolaylı olarak ulaşılabilmektedir. Buna göre, “toplu iş sözleşmesi... işçi sendikası ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir” (m.2/1).

Bu itibarla işyeri toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için, işçi tarafında muhakkak bir işçi sendikası bulunmalıdır. Zira Kanunda sendika üyesi olmaksızın grup olarak hareket eden işçilere toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmamıştır. Ayrıca söz konusu işçi sendikasının yetki için hem ilgili işkolunda hem de işyeri veya işletmede belirli bir çoğunluğa ulaşması gerekir. İşyeri toplu iş sözleşmesinin işveren tarafında ise işveren veya üyesi olduğu işveren sendikası toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir.

C. GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. Genel Olarak

Grup toplu iş sözleşmesi, hukukumuzda ilk defa 6356 sayılı Kanun ile tanımlanarak pozitif bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. Bunun öncesinde ise grup toplu iş sözleşmesi Kanunda açıkça tanımlanmamış olmasına rağmen fiilen uygulanmaktaydı¹¹¹. Anglo- Amerikan hukuk sistemlerinde grup toplu iş sözleşmeleri uzun zamandır uygulanmaktadır¹¹².

Kanunun “tanımlar” başlığını taşıyan 2. maddesinde, “Grup toplu iş sözleşmesi: işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi” şeklinde tanımlanmıştır (m.2/1-ç). Kanunun 34. maddesinde ise grup toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi belirlenirken bu tanıma, “... tarafların anlaşması üzerine...” ifadesi ilave edilmiştir.

¹¹⁰ Köseoğlu (n 88) 12

¹¹¹ Aktay (n 4) 187; Canbolat (n 5) 115; Öner Eyrenci, ‘6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri’ (2014) 15 Özel Sayı Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 125; Ahmet Nizamettin Aktay and Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku* (4 th edn, Seçkin Yayınları 2024) 173

¹¹² Günay (n 41) 289. Amerikan ve Birleşik Krallık Hukuklarında grup toplu iş sözleşmesi, “multi employer agreement” olarak anılmaktadır. Amerika’da grup TİS yapılması tarafların iradesine bırakılmıştır. Bu konuda zorlama yapılması da mümkün değildir. Tuncay and Savaş (n 2) 186

2. Grup Toplu İş Sözleşmesi Yapılmasının Şartları

6356 sayılı Kanun grup toplu iş sözleşmesini tanımlanmıştır; buna göre aynı işkolunda faaliyet gösteren ve aynı işveren sendikasına üye olan birden çok işverenin işyerlerinde yetkili işçi sendikası ile gerçekleştirdikleri görüşmeler neticesinde bir sözleşme metni üzerinde mutabık olmalarıdır. Bu itibarla grup toplu iş sözleşmesinin şartları; aynı işkolunda birden çok işyeri veya işletmeyi kapsamayı, işçi sendikasının gruptaki tüm işyerleri için yetki alması ve sözleşmenin karşı tarafının da sendika tarafından temsil edilmesidir.

a. Aynı İşkolunda Birden Fazla İşyeri veya İşletmeyi Kapsaması

Grup toplu iş sözleşmesinde kasıt, bir toplu iş sözleşmesinin birden fazla işyerini kapsamına almasıdır. Bunun için öncelikle, sözleşmenin kapsamına dahil olacak işyerleri aynı işkolunda faaliyet gösteriyor olmalıdır. Bunun dışında, işyerlerinin aynı veya farklı coğrafi alanlarda yer alması ya da sayıları mühim değildir¹¹³. Ayrıca uygulamada karşılaşılması zor olsa da grup toplu iş sözleşmesinin teorik açıdan, bir işkolunda bulunan tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yapılması da mümkündür.

Taraflar, sözleşmenin yer açısından uygulama alanını belirleme yetkisine sahiptir. Bu yetki, işveren sendikasına üye olan işverenlere ait işyerleri ile sınırlı olarak kullanılabilir. Ayrıca belirlemenin işyeri bazında yapılarak, bir işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinden bazılarının kapsama dahil edilerek diğerlerinin kapsam dışı bırakılması da mümkün değildir¹¹⁴. Sözleşme, taraf olarak belirlenen işverenin tüm işyerleri için geçerli olacak şekilde yapılmaktadır. Dolayısıyla grup toplu iş sözleşmesine birden fazla işyerinden oluşan ve aynı işverene ait bir işletme de dahil edilebilir¹¹⁵. Bu durum Kanunda, “grup toplu iş sözleşmesi ...işyerlerini ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır” şeklinde ifade edilmiştir. Hatta sözleşme yapacak sendika üyesi işverenlerin tamamı işletme toplu iş sözleşmesi yapması gereken işyerlerine sahip olmalarına da imkan tanınmaktadır¹¹⁶.

Kanunda, tarafların sözleşme kapsamına girecek işyerlerini belirledikten sonra işletme niteliğinde olmayan bazı işyerlerinin kapsam dışına çıkarılabilmesi hususunu düzenleyen bir hükme yer verilmemiştir. Ancak öğretide tarafların anlaşması halinde bunun mümkün olduğu ifade edilmektedir¹¹⁷. Benzer şekilde bir işverenin grup toplu iş sözleşmesine sonradan katılma isteğinde bulunması halinde, o işyerinin grup toplu iş sözleşmesiyle uyumu ve zamanın nasıl koordine edileceği hususunda uyuşmazlık çıkabilmektedir. Bu uyuşmazlığın çözümü için uygulamada benimsenen yöntem, işveren ile işçi sendikası

¹¹³ Eyrenci (n 97) 127

¹¹⁴ Canbolat (n 5) 119

¹¹⁵ Eyrenci (n 97) 127; Aktay (n 4) 188; Şahlanan (n 51) 28

¹¹⁶ Eyrenci (n 97) 127

¹¹⁷ Canbolat (n 5) 120

arasında kısa süreli, geçici nitelikte sözleşmeler yapılmasıdır¹¹⁸. Bunun dışında işçi ve işveren tarafının sözleşme yapmaktan vazgeçmesi halinde, işveren tarafının işçi sendikasını kanunî olarak zorlama yetkisi bulunmamaktadır (m.59/2). Ancak tam tersi durumda, işçi sendikasının arabuluculuk aşamasından sonra bu konuda çıkarılacak menfaat uyuşmazlığı kapsamında alacağı grev kararıyla, işveren tarafını sözleşme yapmaya zorlama imkanı bulunmaktadır¹¹⁹. Grev kararının alınması durumunda sendikanın grev kararının tüm işyerleri için geçerli olması mecburi değildir. Lokavt konusunda ise, 6356 sayılı Kanunun 60. maddesinde işveren sendikasının, grev kararı bulunmayan işyerleri bakımından da lokavt kararı alabileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmaktaydı¹²⁰. Bu düzenleme, Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli oturumunda aldığı kararla iptal edilmiştir¹²¹.

Grup toplu iş sözleşmesi yapmaya karar veren birden fazla işveren toplu görüşmeleri birlikte yürütürler ve toplu görüşmelerin sonucunda bir toplu iş sözleşmesi imzalanır. Öğretide ise tek sözleşme sayılabilecek nitelikte birbirine yakın hükümlerin bulunduğu birden fazla toplu sözleşmenin de grup toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilebileceği yönünde bir görüş bulunmaktadır. Bu görüşe göre, prensipler aynı kalmak koşuluyla, toplu iş sözleşmesine, işyerinin sahip olduğu özelliklere göre farklı hükümler eklenmesi mümkündür. Bu durumun grup toplu iş sözleşmesinin niteliğine aykırılık teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir¹²².

b. İşçi Sendikasının Gruba Dahil Tüm İşyerleri İçin Yetkili Olması

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, 6356 sayılı Kanunun 41 ile 48. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre, ilgili işçi sendikasının Kanunda işkolu, işyeri ve işletmeler bakımından istenen çoğunluğa ulaşmış olması gerekmektedir (m.41/1).

Grup toplu iş sözleşmesinde işçi sendikasının yetkisi, her bir işyeri ve işletme için ayrı ayrı tespit edilmektedir. Her bir işyeri ve işletme bakımından aranan çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı belirlenerek, yetki belgesi bu şekilde verilmektedir¹²³. Ayrıca öğretide, sözleşme kapsamına girmesi kararlaştırılan tek işverene ait bir işletme mevcutsa yetki tespitinin, yine grup toplu iş sözleşmesi usulüne uygun şekilde, işletme toplu iş sözleşmesine yönelik hukuki bü-

¹¹⁸ Aktay (n 4) 189

¹¹⁹ Canbolat (n 5) 121

¹²⁰ Yaman (n 72) 37; Eyrenci (n 97) 131

¹²¹ Anayasa Mahkemesi'nin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun bazı maddelerinin Anayasaya aykırılığın tespitinin istendiği dava ile ilgili olarak 22 Ekim 2014 tarihinde verdiği karar, yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmiştir. AYM'nin gerekçeli kararı ise 11 Kasım 2015 tarih ve 29529 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

¹²² Baskan (n 43) 1798

¹²³ Sur (n 7) 292; Baskan (n 43) 1791; Eyrenci (n 97) 129

tünlük ve işletmeler için istenen çoğunluk esas alınarak yapılması gerektiği ifade edilmektedir¹²⁴.

Grup toplu iş sözleşmesi için yalnızca bir yetki belgesi düzenlenmektedir (m.42/44/46)¹²⁵. Grup toplu iş sözleşmesi bakımından yetkili makam ise Kanunun 2. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, “Görevli makam: ... aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı, ... ifade eder” (m.2/1-c). Ayrıca sözleşme kapsamında bir işletmenin yer alması halinde, işletme bakımından görevli olan makam grup toplu iş sözleşmesi için belirlenen makam olacaktır, işletme toplu iş sözleşmesi için varsayılan görevli olmayacaktır¹²⁶.

c. Sözleşmenin Tarafının İşveren Sendikası Olması

Toplu iş sözleşmesi bakımından taraflar genel olarak, işçi açısından işçi sendikası, işveren açısından ise işveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işverendir. Grup toplu iş sözleşmeleri bakımından ise işveren tarafının da bir sendikayla temsil edilmesi gerekmektedir. Zira sendika üyesi olmayan birden fazla işverenin yetkili işçi sendikasıyla toplu iş sözleşmesi yapması halinde, içerik bakımından aynı fakat birden çok toplu iş sözleşmesi yapılmış olacaktır. Kanunda verilen tanımda da, grup toplu iş sözleşmesinin, işveren sendikası ve işçi sendikası arasında yapılacağı düzenlenmiştir. Öğretide bu konuya ilişkin olarak, taraflar arasında önceden bir anlaşma yoksa dahi, işçi sendikası aynı işkolunda bir/birden fazla işverenle imzaladığı aynı toplu iş sözleşmesi metninin, daha sonra sendika üyesi olsun ya da olmasın o işkolunda yetki aldığı başka işverenlerce de imzalanması halinde ortaya çıkan ortak metnin yine bir toplu iş sözleşmesi olacağı yönünde farklı bir görüş bulunmaktadır¹²⁷. Ancak Kanunda bu konuya ilişkin açık bir hükmün bulunması, yapılan bu yorumu olumsuz yönde etkilemektedir. Zira bir sözleşmenin grup toplu iş sözleşmesi olarak anılabilmesi için tarafların Kanunda öngörülen şekilde örgütlenmesi gerekmektedir.

3. Grup Toplu İş sözleşmesinin İhtiyarî Niteliği

Grup toplu iş sözleşmesi ihtiyaçtan doğmuş bir sözleşme türüdür¹²⁸. Grup toplu iş sözleşmesi ile, tek bir görüşme üzerinden fazla sayıda işyeri veya işletmeyi kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün hale gelmektedir. Her ne kadar zaman ve maddi giderlerden tasarruf sağlasa da grup toplu iş söz-

¹²⁴ Baskan (n 43) 1791; Eyrenci (n 97) 129; Canbolat (n 5) 119

¹²⁵ Şahlanan (n 51) 28; Eyrenci (n 97) 129

¹²⁶ Eyrenci (n 97) 130

¹²⁷ Tuncay and Savaş (n 2) 188

¹²⁸ Aktay (n 4) 186

leşmesinin yapılması, tarafların iradesine dayanmaktadır¹²⁹. Bu durum, 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinde bulunan, “tarafların anlaşması üzerine...” şeklindeki ifade ile ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla tarafların birbirini grup toplu iş sözleşmesi prosedürüne uymaya zorlaması mümkün değildir¹³⁰. İhtiyarilik esasının da bu şekilde anlaşılması gerekmektedir¹³¹.

D. İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. Genel Olarak

İşletme toplu iş sözleşmesi, aynı işverene ait birden fazla işyerinin, aynı işkolunda faaliyet göstermesi durumunda söz konusu olan ve işyeri düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşme türüdür. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde işletme toplu iş sözleşmesi, “Bir gerçek kişiye veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

İşletme toplu iş sözleşmesinde amaç, aynı işverene bağlı şekilde benzer işlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarında yeknesaklık sağlamaktır¹³². Bu sözleşme türü ilk kez, 2822 sayılı Kanun ile hukukumuzda girmiştir. Kanunun yürürlük tarihinden önce ise, ihtiyaç olarak ileri sürülmüş ancak 275 sayılı Kanunda açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir¹³³.

2822 sayılı Kanun değişikliğe uğramadan önceki ilk halinde işletme toplu iş sözleşmesi, “Bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılır. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir” şeklinde idi. Bu hüküm uygulamada sorunlara neden olması sebebiyle, 1986 yılında değiştirilerek, şu şekli almıştır, “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

¹²⁹ Baskan (n 43) 1790; Eyrenci (n 97) 127; Şahlanan (n 51) 22; Aktay (n 5) 189; Tuncay and Savaş (n 2) 186

¹³⁰ Yargıtay’ın 1986 ve 1988 yıllarında verdiği kararlarda, “... taraflardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi yapmaya zorlayamaz. Ancak bu durum, tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına engel teşkil etmez. Böyle olunca, taraflar arasında grup sözleşmesi yapmak hususunda uyuşmazlık çıkıp anlaşamadıklarına göre, bunun için karşı taraf grup sözleşmesi yapmaya zorlanamaz” sonucuna varmıştır. Eyrenci (n 97) 128; Tuncay and Savaş (n 2) 186

¹³¹ Eyrenci (n 97) 127

¹³² Baskan (n 43) 1798; Aktay (n 5) 190

¹³³ 275 sayılı Kanunun meclis görüşmeleri sırasında çeşitli işyerlerinden oluşan (işletme) bir toplu iş sözleşmesi imkanının da saklı tutulduğu belirtilmiş ancak meclisten geçen metinde, işletme toplu iş sözleşmesine yönelik öneri kabul edilmemiştir. Ufuk Aydın, ‘Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve Uygulama Sorunları’ (2002) Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’ a Armağan 1/1 Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 435

Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır”. 3299 sayılı Kanunla yapılan bu değişiklikler, öğretide olumlu karşılanmakla birlikte, bazı sorunlara yol açabileceği de ifade edilmiştir¹³⁴.

6356 sayılı Kanunda ise kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri için tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılabileceğine ilişkin sınırlama kaldırılmıştır¹³⁵. 6356 sayılı Kanundaki bu tutum ile işverenin tüzel kişi olması halinde bunun kamu kurum ve kuruluşuna ait olup olmadığına bakılmaksızın, “işverenlik” sıfatı esas alınarak, aynı işkolundaki işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir¹³⁶.

Öte yandan 6356 sayılı Kanunun 2. ve 34. maddesinde, aynı işkolunda birden çok işyerine sahip olan kişi için, “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya kamu kurum ve kuruluşuna ait” şeklinde ifadelerin kullanılmış olması öğretide eleştirilmektedir. Bunun yerine “işveren” ifadesinin kullanımının daha isabetli olduğu belirtilmiştir¹³⁷.

2. İşletme Kavramı

İşletme kavramı, toplu iş ilişkileri bakımından önemli bir kavram olmasına karşın, 6356 sayılı Kanunda tanımlanmamıştır. Bunun yerine, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemede dolaylı bir anlatım tercih edilmiştir.

6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından 2. maddede tanımlar yapılmıştır. İşçi, işveren ve işyeri kavramları ayrıca tanımlanmamış, bu kavramlar için 4857 sayılı İş Kanuna atıf yapılmıştır. İşletme kavramı ise bu kapsama dahil edilmemiştir. Zira İş Kanunu’nda da pek çok yerde zikredilmesine karşın, bu kavram açıkça tanımlanmış değildir. Ne var ki işletme toplu iş sözleşmesi Kanunda emredici şekilde düzenlenmiştir. Diğer bir ifadeyle Kanunda, işletme niteliğine sahip olan yerler bakımından toplu iş sözleşmesinin mutlaka işletme düzeyinde yapılacağı öngörülmüştür. Bu durum karşısında işletme kavramının önemi daha da artmaktadır.

¹³⁴ Aydın (n 119) 441

¹³⁵ 25.5.2018 tarihinde, 29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 7. maddesine şu fıkra eklenmiştir: “Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34’üncü maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne imzalananak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleridir”. Bu hüküm doğrultusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ilgili vakıfların Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kontrolünde kamu işyerleri olduğunun kabullünün lüzumlu olduğuna hükmetmiş ve vakıf personelinin geçmişe yönelik tespit yoluyla ilave tediye niteliğinde ikramiyeye hak kazandığı neticesine ulaşmıştır. HGK, 30.5.2018, 2016/9-1225 – 2018/1140; Sur (n 7) 300

¹³⁶ Eyrenci (n 97) 132; Canbolat (n 4) 124; Aktay (n 5) 190; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 675; Aktay and Özdemir Ertürk (n 115) 176

¹³⁷ Canbolat (n 4) 124

İşletme ve işyeri farklı anlamaları olan iki ayrı kavram olarak, işyeri mal veya hizmet üreten birim iken, işletme ise genel olarak amacı kâr olan ekonomik bir ünite olduğu kabul edilmektedir¹³⁸. Buna göre işletme, ekonomik amacı gerçekleştirmek için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinden oluşan ve organize edilmiş ekonomik bir üretim ünitesi olarak tanımlanmaktadır¹³⁹. Kanunda sözü edilen işletme bahsedilen bu işletme anlamından farklı olarak, bir işverenin aynı işkolundaki birden fazla olan işyerini ifade etmek için kullanılmaktadır¹⁴⁰. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işletmenin var olabilmesi için aynı iş kolunda birden fazla işyerinin olması gerekli ve yeterlidir¹⁴¹.

Çoğunlukla iktisadi bir kavram olarak karşımıza çıkan işletme¹⁴², daha ziyade iktisat bilimi ve Ticaret Hukuku ile ilişkilendirilmektedir¹⁴³. Toplu İş Hukuku bakımından ise işletme kavramında önemli olan, o işletmede çalışan işçilerdir. Nitekim toplu iş ilişkileri bakımından da odak noktası işçilerdir. Bu yüzden birden fazla işyerinin olması durumunda bu işyerlerinin bağımsız, ayrı işyerleri mi yoksa işyerine bağlı mı olduklarının tespiti önemlidir. Zira sözleşmenin uygulama alanı, bu tespiti göre belirlenmektedir. Ancak daha da önce, 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinde, yetkili sendikanın tespiti yönünden, işletme toplu iş sözleşmelerinde yüzde kırk çoğunluk aranmaktadır. Yetki bakımından işletmeye dahil işyerlerinin de bir bütün olarak değerlendirilmesi, işletme sınırlarının önemini ortaya koymaktadır¹⁴⁴.

3. İşletme Toplu İş sözleşmesi Yapma Mecburiyeti

6356 sayılı Kanunun 34/2 hükmüne göre, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde bu yerlerinin tamamını kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mecburidir. Emredici nitelikte olan bu düzenleme, kamu düzenine ilişkindir¹⁴⁵. Dolayısıyla Kanunda belirtilen şartların sağlanması halinde bu işyerleri için yapılabilecek toplu iş sözleşmesi ancak işletme toplu iş sözleşmesidir ve başka bir sözleşmenin yapılması mümkün

¹³⁸ Ahmet Taşkın, 'İş Hukukunda İşletme Kavramı' (2012) 1 Çalışma ve Toplum 76

¹³⁹ Gülsüm Sönmez Tatar, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi (TÜHİS 2011) 12; Canbolat (n 4) 125; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 68; Aktay, Arıcı and Kaplan (n 4) 76

¹⁴⁰ Canbolat (n 4) 122

¹⁴¹ Eyrenci (97) 133

¹⁴² Göktaş (n 50) 53

¹⁴³ Canbolat (n 4) 124; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 68; Aktay, Arıcı and Kaplan (n 4) 76

¹⁴⁴ Canbolat (n 4) 124

¹⁴⁵ Yargıtay tarafından verilen kararlarda, bu hükmün kamu düzenini ilişkin olduğu ve işletme niteliğinin belirlenmesinden önce yetki belgesinin verilmemesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu yönde verilmiş bir karar için Yargıtay 9 HD, 3919/5180, 28.02.2006; Elbir (n 1) 203; Şahlanan (n 51) 40; Canbolat (n 4) 127; Narmanlıoğlu (n 1) 316; Baskan (n 43) 1805; Çifter (n 71) 289

değildir¹⁴⁶. Aksi takdirde yapılan sözleşmeler geçersizlik yaptırımı ile karşılaşmaktadır.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapma mecburiyeti, işletmenin bütünlüğünün bozulmaması amacıyla getirilmiştir¹⁴⁷. Bu amaç doğrultusunda, önemli bir soruna değinmek gerekmektedir. Her ne kadar kanuna aykırı olsa da işletme kapsamındaki işyerlerinden yalnızca biri için yetki başvurusunda bulunularak, toplu görüşme usulüne uygun şekilde toplu iş sözleşmesi imzalanması durumunda, bu sözleşmenin geçerliliği, diğer işyerlerinin kapsama alınıp alınmaması veya kapsam dışında kalan işyerleri için farklı bir toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağı hususları tartışmalıdır.

Öncelikle Kanunun emredici hükmüne aykırı olarak imzalanan toplu iş sözleşmenin geçerliliğinin incelenmesi gerekir. Yargıtay ve öğretinin de tartışmasız şekilde kabul ettiği bu kurala uyulmadan yapılan sözleşmelerin, Borçlar Hukukuna göre mutlak butlanla batıl olduğu ifade edilmektedir¹⁴⁸. Bu itibarla sözleşme en başından beri düzeltilemez şekilde sakattır ve bu sakatlık herkes tarafından ileri sürülebilir¹⁴⁹. Ne var ki İş Hukukunun temel prensipleri göz önüne alındığında bu geçersizliğin ileriye etkili olması gerekmektedir. Bu durumda, yeni bir yetki tespiti yapılarak, toplu iş sözleşmesinin tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yeniden yapılması uygun olacaktır¹⁵⁰. Bu konuya ilişkin ileri sürülen diğer bir görüş ise, Kanuna aykırı şekilde yapılmış dahi olsa bu sözleşmenin iptal edilmesinin işçilerin aleyhine sonuçlar doğuracağı yönündedir¹⁵¹. Bu görüşe göre en uygun çözüm, işyerinde yapılan sözleşmenin geçerliliği korunarak, mevcut toplu iş sözleşmesi için Kanunda yer alan araçların kullanılmasıyla, işletme kapsamındaki işyerlerinin de bundan yararlandırılmasıdır. Yazar böylece, hem işçi sendikasının bir kayba uğramayacağını hem de Kanunun sistematigi ile emredici hükümlerin etkisinin bertaraf edilmemiş olacağı görüşündedir¹⁵².

4. İşletme Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Uyuşmazlıklar

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uygulamada bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların başında, işletmenin niteliğinin tespitine ilişkin

¹⁴⁶ Tuncay and Savaş (n 2) 190

¹⁴⁷ Aktay (n 4) 191

¹⁴⁸ Gülsevil Alpagut, 'Karar İncelemesi' (2001) 15/3 Çimento İşveren Dergisi 43; Baskan (n 43) 1806

¹⁴⁹ Alpagut (n 133) 43; Eyrenci (n 97) 39

¹⁵⁰ Ibid

¹⁵¹ Aydın (n 119) 6, 42-43

¹⁵² Bu görüşe göre, "İşletme kapsamında bulunup, işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalanmayan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması ise ... taraf sendikanın işverenle düzenleyeceği bir protokolle olabileceği gibi; bu işçilerin taraf sendikaya üye olmaları halinde TISGLK m.912'ye göre üyelik aidatlarını ödemeleri koşuluyla; üye olmamaları halinde ise TISGLK m.913'e göre dayanışma aidatı ödemeleri koşuluyla gerçekleştirilir". Aydın (n 119) 43

uyuşmazlıklar, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağı olması durumunda toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı ve işyerinin veya bir bölümünün devrinin işletme toplu iş sözleşmesine olan etkisi gelmektedir.

a. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Niteliğine İlişkin Uyuşmazlıklar

İşverenin, aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde bu yerlerin tamamını kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mecburiyetinin bulunduğunu ve bu durumun kamu düzenine ilişkin olduğunu belirtmiştik. Bu itibarla toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin bir bütün olarak işletme niteliğine sahip olup olmadığı hususunun tespiti, büyük önem taşımaktadır.

6356 sayılı Kanun m.34/4 hükmünde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranan niteliğe sahip olup olmadıkları konusunda çıkan uyuşmazlıkların, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemeler tarafından on beş gün içinde karara bağlanacağı düzenlenmiştir. Karar hakkında istinaf yoluna gidilmesi halinde ise Bölge Adliye Mahkemesinin yine on beş gün içinde kesin olarak karar vermesi öngörülmüştür. Kanunun 34/4 hükmünde düzenlenen bu dava, tespit davası niteliğindedir¹⁵³.

Yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında, ilgili işyerlerinin başka işkoluna girdiği yönünde, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, genel itibarıyla yetki belgesinin alınmasının önüne geçme veya geciktirme amacını taşımaktaydı¹⁵⁴. Bu durumun engellenmesi amacıyla getirilen 6356 sayılı Kanunun 5/2 hükmü, “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” şeklindedir¹⁵⁵. İlgili maddede ayrıca, işyerinin girdiği işkolunun tespitinin de Bakanlıkça yapılacağı düzenlenmiştir. Bakanlığın tespit kararına karşı, dava açılabilmesi de mümkündür. Ancak, bu dava, yetki tespiti davasında bekletici neden sayılamayacaktır¹⁵⁶. Mahkemenin işyerinin farklı bir işkolunda olduğunu tespit etmesi halinde, bu karar kesinleştikten sonraki dönem için geçerli olacaktır¹⁵⁷.

Öte yandan, yetki itirazı sırasında, işyerlerinin işletme niteliğine sahip olup olmadıkları yönündeki uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanunun 34/4 hükmü uyarınca ayrıca çözülmesi gereken bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹⁵³ Tuncay and Savaş (n 2) 190; Baskan (n 43) 1809

¹⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 676; Canbolat (n 5) 142

¹⁵⁵ Bu durum maddenin gerekçesinde şu şekilde ifade edilmiştir, “Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir”.

¹⁵⁶ Yargıtay 9 HD, 7861/17017, 26.11.2020; Sur (n 7) 299

¹⁵⁷ Canbolat (n 5) 136

Yetki tespiti bakımından öncelikle ilgili uyuşmazlığın sonuçlandırılması gerekmektedir. Bu davaların farklı yerlerde görülmeleri¹⁵⁸ sebebiyle de öğretide, bekletici mesele yapılmasının isabetli olacağı belirtilmektedir.¹⁵⁹ Ancak burada önemle eklemek gerekir ki, 6356 sayılı Kanunun 5. maddesindeki açık hüküm karşısında, 34. maddeye göre açılacak işletme niteliğinin belirlenmesine ilişkin davalarda, işkolu tespiti bekletici mesele yapılamayacak ve uyuşmazlık mevcut belge ve kayıtlara göre çözülecektir¹⁶⁰.

b. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşyerlerinin Bir Kısımında Grev ve Lokavt Yasağının Bulunması

İşletme kapsamındaki işyerlerinin, yetkili işçi sendikasının belirlenmesi ve grev oylaması gibi tüm işlemler yönünden bir bütün olarak dikkate alınması gerekmektedir. Aynı şekilde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması durumunda da tek bir arabulucu atanmakta ve yine tek bir uyuşmazlık tutanağı imzalanmaktadır. Ancak alınan bir grev kararının tüm işyerlerini kapsamamasının zorunlu olup olmadığı hususu, öğretide tartışmalıdır¹⁶¹. İşletme toplu iş sözleşmesinin amacı dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında, işletmenin bir bütün olarak kabul edilmesinin ve grev kararının tüm işyerlerinde geçerli olacak şekilde alınmasının daha isabetli olduğu görülmektedir¹⁶².

Bunun dışında bir işletmeye ait işyerlerinin bir ya da birkaçında grev ve lokavt yasağı bulunması halinde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında sorun yaşanabilmektedir. 6356 sayılı Kanunda bu konuya ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla bu konu, 2822 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, günümüzde de sorun oluşturmaya devam etmektedir. Çözüm bulmak amacıyla öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür¹⁶³. Ancak kesin çözümün, bu konuda yapılacak açık bir düzenleme ile sağlanacağı aşikardır¹⁶⁴.

Öğretide kabul gören görüşlerden biri, işyerlerinin bir kısmında grev yasağı, bir kısmında ise grev serbestisi varsa bu işyerlerinin ayrı toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilmeleri gerektiği yönündedir¹⁶⁵. Böylelikle grev yasağı olan işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından, grev yasağı bulunmayan işyerlerinde ise grev ve lokavt yoluna başvurularak taraflarca toplu iş sözleşmesi ayrı ayrı yapılabilecektir. Ancak bu durumda toplu iş sözleşmesinin bütünlüğünden bahsetmek mümkün değildir. İşyerlerinin sözleşme bakımından farklı birimlere ayrılması, işletme toplu iş sözleşmesinin emredici niteliğine aykırıdır.

¹⁵⁸ Baskan (n 43) 1810

¹⁵⁹ Tuncay and Savaş (n 2) 190; Narmanlioğlu (n 1) 317

¹⁶⁰ Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 677; Canbolat (n 5) 142

¹⁶¹ Farklı görüşler için. Sur (n 7) 468

¹⁶² Baskan (n 43) 1810; Sur (n 7) 470.

¹⁶³ Baskan (n 43) 1810

¹⁶⁴ Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 678; Baskan (n 43) 1813

¹⁶⁵ Ibid

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, bu konuya ilişkin eski tarihli bir onama kararında yerel mahkeme, grev neticesinde yapılacak olan sözleşme ile grev yasağına giren işyerleri için verilecek Yüksek Hakem Kurulu kararının birleştirilmek suretiyle tek bir sözleşme haline getirilebileceğine karar vermiştir¹⁶⁶. Yargıtay'ın tek bir toplu iş sözleşmesine ulaşılması ve grev yasağı kapsamında olmayan işyerlerine grev hakkının tanınması amacıyla onadığı bu karar, bazı yönlerden eleştirilmektedir. Özellikle grev sonucunda yapılacak sözleşme ile Yüksek Hakem Kurulu kararıyla oluşturulacak metnin, aynı sözleşmenin farklı hükümleri sayılmasının toplu iş sözleşmesi kavramı ile bağdaşmadığı ifade edilmektedir¹⁶⁷. Ayrıca iki sözleşme arasında olması muhtemel ciddi farklar sebebiyle de bu birleştirmenin çok zor olacağı belirtilmektedir¹⁶⁸.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2014 yılında verdiği bir kararda, Yüksek Hakem Kurulunun yalnızca grev ve lokavt yasağı olan işyerlerinde yetkili olduğunun altı önemle çizilmiştir¹⁶⁹. Ayrıca işyerlerinden bazılarında grev ve lokavt yasağının bulunmaması halinde Yüksek Hakem Kurulunun yetkisiz olduğu ve bu yerlerde alınan grev ve lokavt kararının geçerli olduğu, nihayet grev sonucunda imzalanacak toplu iş sözleşmesinin yasak olan işyerlerini de kapsamak üzere işletmenin bütününde uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Kanaatimizce Yargıtay'ın bu kararı isabetlidir. Zira 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi ve grev ve lokavt hakları konusundaki temel yaklaşımı da benzer şekildedir. Kanunun genel gerekçesinde de ifade edildiği üzere, serbest toplu pazarlık ve grev hakkının kullanımının sağlanması Kanunla kabul edilen sistemin esasını oluşturmaktadır. Aynı şekilde Kanunda grev yasaklarının alanı daraltılmış, grev ve lokavt yasakları hayati nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır. Bu durum da bize, grev hakkının esas, grev yasağının ise istisna olduğu hususunu hatırlatmaktadır. İşletmenin bütününe de korunması gerektiği göz önünde bulundurulursa, grev yasağı olmayan işyerlerinde grev kararı alınarak uygulanabilmesi ve grev sonucu yapılacak toplu iş sözleşmesinin tüm işletmede uygulanması gerek Kanunun amacına gerekse hakkaniyete daha uygun bir çözüm yoludur¹⁷⁰.

¹⁶⁶ Yargıtay 9 HD, 7963/3221, 13.7.1990, Kamu-İş Dergisi, Temmuz 1990, 14

¹⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 678; Baskan (n 43) 1812

¹⁶⁸ Baskan (n 43) 1812

¹⁶⁹ Yargıtay'a göre, Yüksek Hakem Kurulu, "kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulunun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur... Yüksek Hakem Kurulunun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir". Yargıtay 22 HD, 16453/22444, 15.7.2014

¹⁷⁰ Şahlanan (n 66) 42, Canbolat (n 5) 133; Eyrenci (n 97) 146; Sur (n 7) 468

c. İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Devrinin İşletme Toplu İş Sözleşmesi Karşısındaki Durumu

Kural olarak yetki sürecinin başlamış olması ya da toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması işverenin işyerini veya işyerinin bir bölümünü başka birine devretmesine ya da aynı işkolundan başka bir işyeri devralmasına engel teşkil etmemektedir¹⁷¹. Ancak bu durum, devralınan veya devralan işverenin işyerinde mevcut toplu iş sözleşmesi üzerinde etkilidir.

İşyerinin başka bir işverene devrinin işletme toplu iş sözleşmesini ne şekilde etkileyeceği ile ilgili 2822 sayılı Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu dönem itibarıyla konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüş ve uygulama noktasında bazı zorluklar yaşanmıştır. Ortaya çıkan sorunları çözmek amacıyla, 6356 sayılı Kanunun 38. maddesi ile bu konuda bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre 38. maddesi, “İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (f.1). Sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer (f.2)” şeklindedir. Genel olarak olumlu olan bu hüküm bazı yönlerden eleştirilmektedir. Öncelikle, maddede “devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiş ancak devralınan işyerlerinin, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin kapsamına girip girmeyeceği hususu aydınlatılmamıştır. Kanunun metni incelendiğinde ise bu soruya olumlu bir cevap verilememektedir¹⁷². Nitekim ikinci fıkrada açıkça bu işyerlerinin de toplu iş sözleşmesinin kapsamına girileceği düzenlenirken, burada bilinçli olarak benzer bir ifade kullanmaktan kaçınılmıştır. Dolayısıyla, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi, devralan işverenin işyerindeki sözleşmenin süresi sona erip de yeni bir toplu iş sözleşmesi oluşturulana dek, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir. Özellikle devralınan işyerinde devir işlemi öncesinde, dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanan işçilerin, devir tarihinden sonra bu aidatları ödemelerine gerek kalmadığı belirtilmelidir. Bu yorum, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yalnızca normatif hükümlerinin geçerliliğini koruduğu gerçeğiyle de uyusmaktadır. Nitekim devir işlemi sonrası toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri-

¹⁷¹ Canbolat (n 5) 181; Baskan (n 43) 1813

¹⁷² Canbolat (n 5) 191

nin, Kanunda belirtildiği şekilde iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam etmesi mümkün değildir¹⁷³.

Maddede, devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde, devralınan işyerinde geçerli olan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yapılacak yeni bir toplu iş sözleşmesine kadar toplu iş sözleşmesi olarak kabul eileceği belirtilmiştir. Ancak bu ifadenin isabetli olmadığı belirtilmelidir. Zira her ne şart altında olursa olsun bir toplu iş sözleşmesinin uygulanma süresi, sözleşmede öngörülen süre ile sınırlıdır. Bu sürenin sona ermesi halinde toplu iş sözleşmesi de bu niteliğini kaybedecektir. Bunun dışında, ikinci fıkrada devralınan işyerinin devralan işverenin işyerinde bulunan toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olacağı belirtilmiştir. Yer bakımından ve kişi bakımından bir bütün olan kapsam kavramı, burada da gerçek anlamıyla kullanılmıştır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, bu hüküm dolayısıyla devralınan işyerindeki işçiler doğrudan doğruya toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlamamaktadır. Bu işçilerin de devralan işverenin işyerindeki işçiler gibi Kanunun 39. maddesindeki yararlanma için gerekli şartları sağlamaları gerekmektedir. Sendikanın muvafakati dışında sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı öneme yoluyla yararlanma hakları mevcuttur¹⁷⁴.

Kanunun, işletme toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin haklarını korumak amacıyla düzenlenen 38. maddesinde, işyeri ve işyerinin bir bölümünün devrinde, devredilen veya devralınan işyeri ve işyerlerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı hususunun esas alındığı görülmektedir¹⁷⁵. Ancak toplu iş sözleşmesi yapılmadan önceki aşamada işletme kapsamındaki bir işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya başka bir işverene ait aynı işkolundaki bir işyerinin bir işletme tarafından devralınmasına ilişkin, bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yetki konusuyla ilişkili olan bu konu, her iki taraf açısından da önemlidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, bir işletmenin işyeri veya işyerlerinin işletme yetkisinin kesinleşmesinden önce farklı bir işverene devredilmesi halinde, devredilen işyeri yeni yapılan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olmayacaktır. Devreden işverenin işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için de kuşkusuz, aynı işkolunda devirden sonra da birden fazla işyerinin bulunması gerekmektedir¹⁷⁶. Aksi takdirde devreden işveren için yetkinin bağlayıcılığını kaybedeceği, toplu iş sözleşmesi yapılmadığı için de bu yetkinin yeni işvereni bağlamayacağı kabul edilmektedir¹⁷⁷. Ayrıca bu devirde bir muvazaanın olup olmadığının da araştırılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁷⁸.

¹⁷³ *Ibid*, 194

¹⁷⁴ *Ibid*, 195

¹⁷⁵ Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 11) 680

¹⁷⁶ Baskan (n 43) 1814; Eyrenci (n 97) 143

¹⁷⁷ *Ibid*

¹⁷⁸ Eyrenci (n 97) 143

IV. ÇERÇEVE SÖZLEŞME

A. GENEL OLARAK

İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarının belirlenmesi amacıyla oluşturdukları toplu iş sözleşmelerinin, işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi olarak üç şekilde yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmelerin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler ihtiva ettiğini belirtmiştik. Bu sözleşme türlerinin dışında 6356 sayılı Kanunla ilk defa hukukumuzda, “Çerçeve Sözleşme” düzenlenmiştir¹⁷⁹.

Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde, “Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kapsamda, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil olunan işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı olan işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde ve yalnızca kendi üyelerini kapsayacak şekilde, isteğe bağlı çerçeve sözleşme yapılabilecektir¹⁸⁰. Çerçeve sözleşmenin içeriği de Kanunun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, çerçeve sözleşme ile meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konular düzenlenebilecektir.

Kanundaki düzenleme şeklinde, yalnızca çerçeve sözleşme olarak ifade edilmesi ve toplu iş sözleşmesi takısının kullanılmaması öğretide, bir toplu iş sözleşmesi türü olup olmadığı noktasında tereddüt yaşanmasına sebep olmaktadır. Bunun dışında, sözleşmenin nasıl yapılacağı, toplu iş sözleşmesiyle çatışması halinde hangisinin uygulanacağı, sözleşmeye uyulmaması halinde bunun yaptırımının ne olacağı gibi konular Kanunda düzenlenmemiştir. Bu sebeple, çerçeve sözleşmenin yapılması ve uygulanması noktasında görüş ayrılıkları ve sorunların yaşanması muhtemeldir¹⁸¹.

B. ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN TARAFLARI

Çerçeve sözleşme, grup toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi, işçi ve işveren sendikaları arasında yapılmaktadır. Ancak bu konuda toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak, çerçeve sözleşmede belirli bir sınırlandırmaya gidilmiştir. Kanunda yapılan tanımda “çerçeve sözleşmenin, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında” yapılacağı öngörülmüştür (m.2/1-b).

¹⁷⁹ Canbolat’a göre, çerçeve sözleşmesinin uygulamadaki hangi ihtiyaç sebebiyle oluşturulduğu açık değildir. Özellikle Kamu işyerleri için Türk-İş ile hükümet arasında yapılan çerçeve protokolüne meşruiyet kazandırmak amacıyla yola çıkılmış olmasına rağmen, bununla hiç ilgisi olmayan bir düzenleme oluşturulmuştur. Talat Canbolat, ‘6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesinin Getirdiği Yenilikler’ (2012) 96 Toprak İşveren Dergisi 13

¹⁸⁰ Canbolat (n 5) 146

¹⁸¹ Tuncay and Savaş (n 2) 194; Eyrenci (n 97) 120; Canbolat (n 5) 146

Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2001 yılında 4641 sayılı Kanunla kurulmuştur¹⁸². Bu Konseyin kuruluş amacı, “... ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek” şeklinde ifade edilmiştir. Konsey, 2010 yılında Anayasa’da yapılan değişikliklerle güvence altına alınmıştır¹⁸³. Anayasanın 166/4 hükmünde, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek üzere Ekonomik ve Sosyal Konsey’in kurulacağı belirtilmiştir. Bu konseye üye olan kuruluşlar, 4641 sayılı Kanunun 2. maddesinde sayma yoluyla belirtilmiştir. Çerçeve sözleşmesinin tarafı olabilmek için de işçi ve işveren sendikalarının, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olmaları gerekmektedir¹⁸⁴. Bunun dışında, toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi 6356 sayılı Kanunun

41. maddesinde öngörülen yetkiye ilişkin işyeri, işletme ve işkolunda herhangi bir çoğunluğa sahip olması aranmaz. Aynı şekilde çerçeve sözleşmenin yapılabilmesi için yetki işlemlerinin yapılması ve yetki belgesi de aranmaz. Kanunun 33/4 hükmü uyarınca, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrısına olumlu cevap vermesi yeterlidir. Bu düzenleme, çerçeve sözleşmenin tamamen gönüllülük esasına dayandığını göstermektedir. Zira çerçeve sözleşmenin yapılmasında tarafların grev ve lokavt gibi birbirlerini zorlayıcı araçları bulunmamaktadır¹⁸⁵.

C. ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN DÜZEYİ

Çerçeve sözleşme 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinde, “... işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda çerçeve sözleşmenin, işkolu düzeyinde yapılacağı belirtilmiştir. Genel olarak işkolunun, birbirine yakınlığı bulunan işler bir araya getirilerek oluşturulan bir birim olduğu daha önce ifade edilmişti. Ancak, Kanunun 2. maddesinde belirtilen “işkolu düzeyi” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği yeterince açık değildir. Bu sebeple öğretide, birbirinden farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

Bu görüşlerden ilki, maddede geçen “işkolu düzeyinde” ifadesinden yola çıkarak çerçeve sözleşmelerin işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi olduğu, çerçeve sözleşme yapıldıktan sonra yine aynı işveren sendikası tarafın-

¹⁸² RG, T. 21.04.2001, 24380

¹⁸³ RG, T. 12/9/2010, 5982. Ayrıca 166. maddenin kenar başlığı, “I. Planlama” iken, 12/9/2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 23’üncü maddesiyle “I. Planlama; Ekonomik ve Sosyal Konsey” şeklinde değiştirilmiştir.

¹⁸⁴ 4641 sayılı Kanunun 2. maddesinde konseye üye olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonlarına (Disk) üye olan işçi sendikaları, çerçeve sözleşmenin işçi tarafını oluşturacak olup işveren tarafını ise aynı madde de belirtilen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonlarına üye işveren sendikaları oluşturacaktır.

¹⁸⁵ Tuncay and Savaş (n 2) 194; Eyrenci (n 97) 120; Başbuğ (n 49) 168

dan yapılacak olan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri için bağlayıcı olacağı ve bu toplu iş sözleşmelerinin üzerinde emredici bir etkisi olacağı yönündedir¹⁸⁶. Ayrıca çerçeve toplu iş sözleşmesi ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmelerinin çatışması halinde, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisinin, çerçeve sözleşme ile işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri arasında da kıyasen uygulanması gerektiği ifade edilmiştir¹⁸⁷.

Bu konuya ilişkin bizim de katıldığımız ikinci görüş ise Kanunda yer alan “işkolu düzeyi” ifadesinin isabetli olmadığı yönündedir. Zira sırf bu ifadeden yola çıkılarak, çerçeve sözleşmenin işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi olduğu sonucuna ulaşılmasının Kanunun sistemine aykırı olduğu belirtilmiştir¹⁸⁸. Ayrıca bu görüşe göre, bir sözleşmenin düzeyinden bahsedilebilmesi için toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi sadece taraflar arasında hüküm doğurmayıp, sözleşmenin tarafı olmayan kişiler arasındaki sözleşmeler üzerinde de emredici bir etkiye sahip veya bunlara hak ve borçlar yüklemesi gerekmektedir ancak 6356 sayılı Kanunda düzenlenen çerçeve sözleşmeye ilişkin hükümlerde böyle bir etkiden söz edilmemiştir¹⁸⁹. Bunların yanı sıra, çerçeve sözleşmenin düzenlendiği madde metninde, “çerçeve toplu iş sözleşmesi” yerine “çerçeve sözleşme” deyiminin kullanılmış olması ve gerek tanımı gerekse içeriği bakımından birbirinden farklı düzenlenmesi bizi, kanun koyucunun çerçeve sözleşme ile toplu iş sözleşmelerini birbirinden ayırmak istediği sonucuna götürmektedir¹⁹⁰. Bu itibarla, Kanunda düzenlenen çerçeve sözleşmenin, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığını ve çerçeve sözleşme ile farklı bir hukukî durum oluşturulduğunu söylemek mümkündür¹⁹¹.

Son olarak, çerçeve sözleşmenin, 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu toplu iş sözleşmeleriyle benzer olduğunun düşünülmesinin de yukarıda açıklanan gerekçelerle ve Kanunda işçi sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde herhangi bir çoğunluğun aranmaması sebebiyle mümkün olmadığı görülmektedir.

D. ÇERÇEVE SÖZLEŞMENİN İÇERİĞİ

Çerçeve sözleşmenin içeriği, 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “Çerçeve sözleşme ...meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir”¹⁹². Ancak bir çerçeve sözleşmede maddede sayılan bütün konuların

¹⁸⁶ Başbuğ (n 49) 167

¹⁸⁷ Ibid

¹⁸⁸ Canbolat (n 5) 153

¹⁸⁹ Ibid

¹⁹⁰ Ibid

¹⁹¹ Toker Dereli, ‘6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme’ (2013) 1(36) Çalışma ve Toplum Dergisi 41; Naci Önsal, ‘Yeni Bir Kavram/Kurum: Çerçeve Sözleşme’ (2012) 152 Türk Metal Dergisi 44; Kutal (n 7) 169; Canbolat (n 5) 153; Alpagut (n 134) 29

¹⁹² Canbolat (n 5) 159

düzenlenmesi şart değildir. Tarafların iradelerine bağlı olarak maddede belirtilen konulardan yalnızca bazılarının düzenlenmesi de yeterli olacaktır¹⁹³. Buna karşın, çerçeve sözleşmede, kanunda belirtilen konuların dışında farklı konuların da düzenlenip düzenlenmeyeceği hususu öğretilmelidir.

Bir kısım yazar, ekonomi ve sosyal hayattaki veya teknolojiadaki gelişmeler doğrultusunda maddede öngörülen konuların haricinde örneğin, işçilerin işyerindeki sosyal yaşam kalitelerini artıracak benzer konularda da düzenlemeler yapılabileceğini kabul etmektedir¹⁹⁴. Hatta maddede belirtilen konuların, çerçeve sözleşme kapsamında bir toplu iş sözleşmesinde bulunması gereken normatif ve borçlar hukukuna ilişkin hükümlerin değil, tali veya soyut nitelikteki birtakım hükümleri de içerebileceği ifade edilmektedir¹⁹⁵.

Aynı görüşte olduğumuz diğer bir kısım yazar ise, ilgili konuların, örnekleme amacı taşımadığı, bilakis sayma yöntemiyle sınırlı bir şekilde belirlendiği görüşündedir¹⁹⁶. Dolayısıyla bu görüşe göre, çerçeve sözleşmenin içeriği bu konularla sınırlıdır. Nitekim madde metninde, "...gibi" veya "...vs" şeklinde bir ifadeye yer verilmemiştir. Bunun yerine "...içerebilir" denilmektedir. İlgili ifadede göze çarpan ihtiyarılık özelliği kanaatimizce, sayılan konularla sınırlı olmak üzere bu konuların hepsinin çerçeve sözleşmede düzenlenme zorunluluğunun olmadığına ilişkindir. Konulardan biri veya birkaçının sözleşmede bulunması yeterli olacaktır. Ancak 6356 sayılı Kanundaki açık hüküm uyarınca, çerçeve sözleşmeler, toplu iş sözleşmelerin deki gibi, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı olacak şekilde düzenlemeler içeremezler (m.33/5).

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla, belirli bir işkolunda ve yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmedir. 6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi, işyeri düzeyi benimsenmiş, kanuna yeni giren çerçeve sözleşmenin dışında, işkolu düzeyinde bir sözleşme yapılmasına olanak tanınmamıştır. Bu nedenle, 2822 sayılı Kanun kapsamında bu konuya ilişkin yapılan değerlendirme ve varılan sonuçlar, 6356 sayılı Kanun açısından da geçerliliğini korumaktadır.

6356 sayılı Kanunun 34. maddesinde, işkolu kapsamında yapılan toplu iş sözleşmesinin bir veya daha çok işyerini kapsayabileceği düzenlenmiştir. Bu yönüyle, toplu iş ilişkileri sisteminde toplu iş sözleşmeleri için getirilen esas

¹⁹³ Eyrenci (n 97) 122

¹⁹⁴ Ibid

¹⁹⁵ Aziz Can Tuncay, *Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklikler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri (Kamu İş Yayınları 2013)* 69

¹⁹⁶ Çelik, *Caniklioğlu and Canbolat* (n 11) 670; *Canbolat* (n 5) 160; *Dereli* (n 176) 54

şekil, işyeri toplu iş sözleşmesidir. İşyeri, maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçilerin bir arada örgütlendiği, belirli bir teknik amacın yerine getirilmesini hedefleyen bir organizasyon niteliğindedir. İşyerinden sayılan yerler bakımından bağlı yer kavramı, özellikle yetki süreçlerinde sıkça tartışma konusu olmaktadır. Öğreti görüşleri ve Yargıtay kararlarına göre bağlı yerlerin belirlenmesinde hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir. Ne var ki uygulamada işveren beyanlarına dayalı olarak yapılan tespitler, yetki konusunda uyuşmazlık çıkmasına sebep olmaktadır. Bu bakımdan bağlı yerlerin tespitinde, işyeri örgütlenmesinin gerçek durumunun dikkate alınarak sonuca ulaşıldığı bir uygulama, yetki bakımından çıkabilecek uyuşmazlıkları azaltacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin birden çok işyerini kapsayacak şekilde yapılması mümkündür. “İşyerleri toplu iş sözleşmesi” olarak karşımıza çıkan bu sözleşme türü, Kanunda, grup toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi olarak düzenlenmiştir. Grup toplu iş sözleşmesi kavramı ilk kez, 6356 sayılı Kanun ile düzenlenerek mevzuatımıza eklenmiştir. Buna göre, işveren sendikası ile işçi sendikası arasında birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsamak üzere grup toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Daha önce yargı içtihadıyla uygulama alanı bulan bu sözleşme türü ile toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanı genişletilmiştir. Böylece hukukumuzda, bir işkolunda birden fazla tarafla toplu iş sözleşmesi yapabilme imkanı tanınmıştır.

İşletme toplu iş sözleşmesi, 2822 sayılı Kanunla ilk kez düzenleme altına alınan ve uygulama konusunda bazı sorunların yaşandığı bir sözleşme türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesi, aynı işverene ait birden fazla işyerinin, aynı işkolunda faaliyet göstermesi durumunda söz konusu olan ve işyeri düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi türüdür. İşletme toplu iş sözleşmesiyle ilgili öteden beri yargıyı meşgul eden konu ise, bu sözleşmesinin uygulandığı bir işyerinin başka bir işverene devridir. Bu durumda ortaya çıkan birden fazla sözleşmeden hangisinin uygulanacağı, 2822 sayılı Kanun döneminde sorun oluşturmaktaydı. 6356 sayılı Kanunun 38. maddesinde bu duruma ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemede genel olarak, devralınan işyeri veya devralan işverenin işyerinde uygulanmakta olan bir işletme toplu iş sözleşmesinin bulunması durumunda izlenecek usul ve esaslar düzenlenmiştir. Ancak her iki işyeri açısından da henüz yetki aşamasında yapılan bir devrin ne gibi sonuçlar doğuracağına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu durum öğretide önemli bir eksiklik olarak görülmektedir.

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin sorun yaşanan başka bir konu ise işletmeye dahil olan işyerlerinden bir kısmının grev ve lokavt yasağına tabi olmasıdır. Bu durumda, sözleşme aşamasında çıkan bir uyuşmazlığın nasıl çözümleneceği konusu tartışmalıdır. Bu konuda öğretideki görüşler arasında bir fikir birliği bulunmadığı gibi, Yargıtay’ın farklı dairelerinden çıkan kararlar arasında da bir birlik yoktur. Bunların dışında, 6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı Kanunda yer alan “Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir

işletme toplu iş sözleşmesi yapılır” şeklindeki hükme yer verilmemiştir. Bu itibarla, kamu kurum ve kuruluşlarına ait farklı tüzel kişiler, aynı işkolunda bulunmalarına karşın birbirlerinden bağımsız olarak düşünülerek, aynı işkolunda faaliyet gösteren kamu tüzel kişilerinin işyerleri için farklı toplu iş sözleşmeleri yapılabilir.

Netice itibarıyla, 6356 sayılı Kanunda, işyeri düzeyinde işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmesi olarak üç türde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin bu türleri yanında hukuk sistemimizde ilk defa, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında, işkolu düzeyinde yapılan ve çerçeve sözleşme olarak nitelenen bir sözleşmeye yer verilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi en az bir ve en çok üç yıl için yapılacak olan çerçeve sözleşmenin içerebileceği konular kanunda sınırlı sayıda gösterilmiştir. Ayrıca işkolu düzeyinde yapılabileceği belirtilen bu sözleşmenin, tarafı olan işçi ve işveren sendikasının “üyeleri hakkında” uygulanacağı belirtilmektedir. Bu sebeple çerçeve sözleşmenin, gerçek anlamda işkolu düzeyinde yapılan bir sözleşme olmadığı açıktır. Bununla birlikte çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin belirtilen konular arasında, toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünü oluşturan ve toplu iş sözleşmesine bu niteliği kazandıran, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine yönelik hükümler yer almamaktadır. Gerek bu yönüyle gerekse kanun koyucunun çerçeve sözleşmeyi tanımlarken bilinçli bir şekilde “toplu iş sözleşmesi” takısını kullanmayışı, bu sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği taşımadığını göstermektedir. Çerçeve sözleşme genel anlamda olumlu bir düzenleme sayılabilecekse de bu sözleşmenin yapılması ve taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların ne şekilde çözümleneceğine ilişkin bir hükme yer verilmeyişi, uygulamada sorun oluşturabilecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

- Albayrak Zincirlioğlu C, *Türk Toplu İş Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi* (2th edn, Adalet Yayınları 2023)
- Aktay AN and Özdemir Ertürk O, *Toplu İş Hukuku* (4 th edn, Seçkin Yayınları 2024)
- Aktay AN, *Toplu İş Hukuku* (1st edn, Gazi Kitabevi 2015)
- Akyiğit E, *İş Hukuku* (5th edn, Seçkin Yayınları 2024)
- Alpagut G, ‘6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum’ (2012) 9(35) *Legal İş Hukuku Dergisi* 317-356
- Aydın U, ‘Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve Uygulama Sorunları’ (2002) 1/1 *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 435-460
- Başbuğ A, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (1st edn, Şeker İş 2012)
- Başbuğ A, ‘İşyerinin ve İşyerinin Girdiği İşkolumun Tespitinde Karşılaşılan Sorunlar’ (2022) 8(16) *İş ve Hayat Dergisi* 9-34
- Baycık G, ‘6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolumun Belirlenmesi’ (2014) 5(2) *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 209-258

Canbolat T, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler' (2012) 96 Toprak İşveren Dergisi 8-18

Canbolat T, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri (1st edn, Beta Yayınları 2013)

Cengiz Urhanoğlu İ, 'Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi' (2010) 23(89) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 129-153

Çenberci M, 'Türk İş Hukuku Açısından toplu iş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Sorunlar' (1970) 8 Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi 383-431

Çifter A, 'Umumi Mukavele' (1997) 11(4) Çimento İşveren Dergisi 3-5

Çelik N, Caniklioğlu N and Canbolat T, İş Hukuku Dersleri (28th edn, Beta Yayınları 2015)

Dereli T, '6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme' (2013) 1(36) Çalışma ve Toplum Dergisi 41-64

Doğan Yenisey K, 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi' (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum Dergisi 43-68

Elbir HK, İş Hukuku (9th edn, Filiz Kitabevi 1987)

Ergin H and Ertan E, 'Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3(78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043-2068

Eyrenci Ö, '6356 Sayılı Kanun'da Toplu İş Sözleşmesi Türleri' (2014) 15 Özel Sayı Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 119-146

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D and Baskan E, İş Hukuku (11th edn, Beta Yayınları 2020)

Göktaş S, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulanma Alanı (1st edn, Seçkin Yayınları 2023)

Göktaş S and Yılmaz G, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme' (2022) 2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı 1161-1198

Günay Cİ, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (4th edn, Yetkin Yayınları 2013)

Gürbüz T, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2014)

İzveren A, İş Hukuku (I, II, III) (1st edn, Doğu Yayınları 1974)

Kandemir M, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı' (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum 167-214

Korkusuz R, Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri (1st edn, Birleşik Yayınları 2003)

Köseoğlu AC, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkileri (1st edn, Beta Yayınları 2004)

Kutal M, 'Toplu Pazarlık Sistemi Açısından Anayasa'da 5982 sayılı Yasa ile Yapılan Son Değişiklikler' (2010) 59 Mercek Dergisi 15-23

Kutal M, Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme' (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi 159-177

- Manav E and Urhanoğlu Cengiz İ, 'Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü' (2011) 11(4) Kamu-İş 9-58
- Mollamahmutoğlu H and Muhittin A, İş Hukuku (4th edn, Turhan Yayınları 2011)
- Narmanlıoğlu Ü, '19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri' (2012) 27 Sicil İş Hukuku Dergisi 141-157
- Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (4th edn, Beta Yayınları 2012)
- Narmanlıoğlu Ü, Toplu İş İlişkileri (2nd edn, Beta Yayınları 2013)
- Özel C, Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (1st edn, Seçkin Yayınları, 2024)
- Özkan Koç SD, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşletme ve İşyeri Ayrımının Hukuki Esasları' (2025) 3(1) TRÜHFD 176-211
- Pirler B, 'Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız' (2013) 15 Özel Yayın Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 883-912
- Sarioğlu Hİ, 'Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Kapsam Üzerine' (2000) 43-44 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 95-103
- Sayın AK, 'Toplu İş İlişkileri Kanunu'nun Getirdikleri' (2012) 26 Sicil İş Hukuku Dergisi 69-79
- Sönmez Tatar G, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi (1st edn, TÜHİS 2011)
- Subaşı İ, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesi' (2014) 20(1) Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 595-654
- Sur M, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi' (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum Dergisi 317-356
- Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkileri (10th edn, Turhan Yayınları 2022)
- Sümer HH, İş Hukuku (19th edn, Mimoza Yayınları 2014)
- Süzek S, İş Hukuku (24th edn, Beta Yayınları 2021)
- Şahlan F, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi' (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum Dergisi 110-142
- Şahlan F, Toplu İş Sözleşmesi (1st edn, Acar Yayınları 1992)
- Taşkın A, 'İş Hukukunda İşletme Kavramı' (2012) Çalışma ve Toplum 75-112
- Taşkın Başkan E, '2822 Sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri' (Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Beta Yayınları 2011)
- Tuncay AC and Savaş, FB., Toplu İş Hukuku, Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş (3rd edn, Beta Yayınları 2013)
- Tuncay AC, Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklikler, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri (1st edn, Kamu İş 2013)
- Tunçomağ K and Centel T, İş Hukukunun Esasları (6th edn, Beta Yayınları 2013)
- Uşan MF, İş Hukuku (2nd edn, Gazi Yayınları 2009)
- Yaman R, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda 'Grup Toplu İş Sözleşmesi'' (2014) 9/91 Terazi Hukuk Dergisi 30-38

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.07.2025 - 30.09.2025

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ , Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik , 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ , İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik , İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ , Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/19) , İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89) , Reeskont ve Avans İşlemlerinde Uygulanacak Faiz Oranlarının Tespiti ve İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.07.2025 - 30.09.2025 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ Yayınlandı

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ 06.07.2025 Tarihli ve 3294 8sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 10.07.2025 Tarihli ve 32952 8sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği Değiştirildi

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 18.07.2025 Tarihli ve 32960 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ Yayınlandı

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ 24.07.2025 Tarihli ve 32965 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşkolları Yönetmeliği Değiştirildi

İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 02.08.2025 Tarihli ve 32974 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğ Değiştirildi

İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 14.08.2025 Tarihli ve 32986 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15) Değiştirildi

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/19) 16.08.2025 Tarihli ve 32988 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89) Yayınlandı

İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89) 10.09.2025 Tarihli ve 33013 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Reeskont ve Avans İşlemlerinde Uygulanacak Faiz Oranlarının Tespiti Yayınlandı

Reeskont ve Avans İşlemlerinde Uygulanacak Faiz Oranlarının Tespiti 17.09.2025 Tarihli ve 33020 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğ Değiştirildi

İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 20.09.2025 Tarihli ve 33023 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

**YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
*SUPREME COURT DECISIONS***

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI
DECISION OF THE GENERAL ASSEMBLY OF THE COURT OF CIVIL
APPEALS

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/10-545
Karar No. 2025/425
Tarihi: 02.07.2025

İlgili Kanun/Madde
506 s. SSK/63

- **TESPİT DAVASINDA HUKUKİ YARARIN BULUNUP BULUNMADIĞININ ÖLÇÜTLERİ**
- **EMEKLİLİK SONRASI DESTEK PRİMİ İLE ÇALIŞTIĞININ TESPİTİNDE SİGORTALININ HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ: Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primine tâbi, isterse tüm sigorta kollarına tâbi olarak çalışsın bu çalışma Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması hâlinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar ile birlikte işçilik alacakları haklarının doğması gibi hususlar da göz önüne alındığında sigortalının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespiti istemekte hukuki yararının bulunduğu kabul edilmelidir. Aksi hâlde yaşlılık aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkacağı açıktır. Yukarıdaki açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde 01.09.2003 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanan davacının 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasındaki sosyal güvenlik destek primine tabi hizmetlerinin tespiti talebi yönünden dava açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğu gözetilerek hasıl olacak sonucuna göre karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraflar ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı taraflar ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekillerince temyiz edilmekle kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden

yapılan ön inceleme sonucunda davacı vekilinin gerekli şartları taşıdığı anlaşılan temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

Bölge Adliye Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulü ile davacının davalıya ait işyerinde 01.02.2001-30.08.2003 tarihleri arasında asgari ücretle hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının tespitine, fazlaya ilişkin talebin reddine dair 29.09.2021 tarihli karara taraflar ve fer'î müdahil Kurum vekilleri tarafından temyiz edildiği, Özel Dairece davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerinin temyiz itirazlarının reddedildiği, davacının temyizi yönünden ise 01.09.2003 tarihi sonrası talep edilen dönem bakımından davacının sosyal güvenlik destek primine tabi hizmetlerinin tespitini talep etmesinde hukuki yararı bulunduğu gözetilerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozma kararı verildiği anlaşılmıştır. Bilindiği üzere hukuki yarar dava şartı olduğu gibi temyiz istemi için de gereken bir şarttır. Bölge Adliye Mahkemesinin 29.09.2021 tarihli kararını temyiz edip bu istemi Özel Dairece reddedilen davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerinin direnme kararını temyiz etmekte hukuki yararı bulunmamaktadır. O hâlde davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerinin direnme kararına yönelik temyiz istemlerinin hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmelidir.

I. DAVA

Davacı vekili; müvekkilinin davalı şirkete ait işyerinde 01.02.2001-30.10.2010 tarihleri arasında kesintisiz çalışmasına rağmen çalışmalarının Kuruma bildirilmediğini, işçilik alacaklarının tahsili istemiyle açılan Aydın 1. İş Mahkemesinin 2012/329 Esas sayılı dosyasında hizmet tespiti davası açması için müvekkiline süre verildiğini ileri sürerek müvekkilinin 01.02.2001-30.10.2010 tarihleri arasındaki hizmetlerinin tespitine karar verilmesini talep etmiş; 20.12.2016 tarihli duruşmada ise talebinin sosyal güvenlik destek primine tabi hizmetlerinin tespitine ilişkin olduğunu belirtmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı vekili; hak düşürücü sürenin geçtiğini, davacının müvekkiline ait işyerinde hizmet akdiyle çalışmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

2. Fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu (Kurum/SGK) vekili; hak düşürücü sürenin geçtiğini, uyuşmazlık konusu çalışma döneminde davacı adına Kuruma bildirimde bulunulmadığını, Kurum kayıtları dışındaki çalışma iddiasının kabul edilmeyeceğini, fiili çalışmanın somut ve inandırıcı delillerle ispatlanması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARLARI

A. İlk Derece Mahkemesinin Birinci Kararı

İlk Derece Mahkemesinin 04.02.2019 tarihli ve 2014/378 Esas, 2019/65 Karar sayılı kararı ile; davalı işverenin kolluktaki ikrârı, muhtar ve tanıkların beyanı ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacının davalı şirkete ait inşaat işyerinde 01.02.2001-30.08.2003 tarihleri arasında asgari ücretle hizmet akdi ile 930 gün, 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasında ise 506 sayılı Kanun'un 63/B maddesi gereğince sosyal güvenlik destek primine tabi 2580 gün çalıştığının, bu çalışmaların Kuruma bildirilmediğinin tespitine karar verilmesi gerektiği gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

B. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

C. Bölge Adliye Mahkemesinin Birinci Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin 11.12.2020 tarihli ve 2019/480 Esas, 2020/1811 Karar sayılı kararı ile; İlk Derece Mahkemesi tarafından eksik araştırma ve inceleme sonucunda karar verildiğinden esasa etkili delillerin toplanıp tüm deliller yeniden değerlendirilerek karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle istinaf başvurularının kabulü ile ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

D. İlk Derece Mahkemesinin İkinci Kararı

İlk Derece Mahkemesinin 01.07.2021 tarihli ve 2021/6 Esas, 2021/222 Karar sayılı kararı ile; önceki gerekçe tekrar edilmek suretiyle davanın kabulü ile davacının davalıya ait inşaat işyerinde 01.02.2001-30.08.2003 tarihleri arasında asgari ücretle hizmet akdine dayalı olarak 930 gün, 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasında ise 506 sayılı Kanun'un 63/B maddesi gereğince sosyal güvenlik destek primine tabi 2580 gün çalıştığının, bu çalışmaların Kuruma bildirilmediğinin tespiti karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 29.09.2021 tarihli ve 2021/1977 Esas, 2021/1487 Karar sayılı kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde 01.02.2001-30.08.2003 tarihleri arasında çalıştığını ispat etmesi nedeniyle bu çalışma dönemi yönünden İlk Derece Mahkemesince verilen kararın isabetli olduğu, ancak 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasındaki dönem yönünden davacının talebinin 506 sayılı Kanun'un 63/A maddesi kapsamında yaşlılık aylığı kesilerek tüm sigorta kollarına tabi çalışmanın tespitine ilişkin olmadığı, aynı Kanun'un 63/B maddesi gereğince sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmalarının tespitini talep ettiği, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışma sürelerinin ise 506 sayılı Kanun'a göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle davalı ve fer'i müdahil Kurum vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulü ile davacının davalıya ait işyerinde 01.02.2001-30.08.2003 tarihleri arasında asgari ücretle hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının tespitine, fazlaya ilişkin talebin reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraflar ve fer'i müdahil Kurum vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "...1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerekçeleri sebeplere göre, davalı şirket ve fer'i müdahil Kurum vekilinin tüm temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2-Davacı vekilinin temyiz itirazları incelendiğinde,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçici 7. maddesi uyarınca, 01.10.2008 tarihi öncesi isteme ilişkin davanın yasal dayanağı mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79/10. ve 01.10.2008 tarihi sonrası isteme ilişkin davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Kanunun 86/9. maddeleridir. 506 sayılı Kanunun 6. maddesinde ifade edildiği üzere, "sigortalı olmak hak ve yükümlünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez." Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin davaların, kamu düzenine ilişkin olması nedeni ile özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde resen araştırma yapılarak kanıt toplanması gerektiği özellikle göz önünde bulundurulmalıdır.

506 sayılı Kanunun 63/A bendi hükmüne göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları bu çalışma olgusuna dayalı ve onunla sınırlı olarak kesilmektedir. Ancak aynı Kanunun 63/B bendi kapsamında sigortalının istemi bulunması halinde sigortalı adına sosyal güvenlik destek primi ödenerek veya sigortalı adına tüm sigorta kollarından prim ödenmesi durumunda bunun sigortalının aylığı kesilmeden çalışma tercihinin gösterdiği kabulüyle aylığı kesilmeden çalışmaya devam etmesi mümkündür.

Öte yandan; davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Kanunun geçici 7/1'nci maddesi uyarınca uygulama alanı bulan mülga 506 sayılı Kanunun 79'ncü maddesi olup; anılan Kanunun 6'ncı maddesi gereği sigortalı olmak hak ve yükümlünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primi, isterse tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışsın, Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar kapsamında davacının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu ve aksinin kabulü halinde yaşlılık ya da emekli aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkacağı açıktır.

Mahkemece, davacının 01.09.2003 tarihinden itibaren 506 sayılı Yasa kapsamında yaşlılık aylığı aldığı, 20.12.2016 tarihli celse de davacı vekilinin alınan beyanında, davacının çalışmalarını 506 Sayılı Kanunun 63/B kapsamında sosyal güvenlik destek Primi netabı çalışma olarak tespitini talep ettiği, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında yaşlılık aylığı bağlanan 01.09.2003 tarihi sonrası talep konusu edilen dönem yönünden davacının, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu gözetilerek hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin emsal kararlarında Kuruma dilekçeyle

sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışacağına dair başvuru bulunulmadığı takdirde bu çalışmaların sosyal güvenlik destek primine tabi hizmet süresi olarak talep edilmeyeceğinin kabul edildiği gözetildiğinde bozma kararına uyulmasının mümkün olmadığı, sosyal güvenlik destek primine tabi süreler için kısa vadeli sigorta kolları yönünden prim tahsili gerektiği, kısa vadeli sigorta kollarının güvence altına aldığı risklerin yarattığı etkileri gidermeye yönelik yardımların sağlanmasında ise ödenen prim miktarı ve süreyle orantı kurulmasının gerekmediği, buna bağlı olarak sigortalının bildirimi gerçekleştirilmediği ve sigortalı adına herhangi bir prim ödemesinin yapılmadığı durumlarda dâhi yardım öngören sigorta kolları niteliğinde olduğu, kısa vadeli sigorta kolları yönünden sosyal güvenlik destek priminin geçmişe yönelik sigortalılık hakkı yaratmadığı gibi yaşlılık aylığı alırken gerçekleşen sosyal güvenlik primine tabi sigortalılık süresi niteliğindeki çalışmalar nedeniyle uzun vadeli sigorta kollarından prim tahsilatı yapılamayacağı, kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primler yönünden geçmişe dönük tespit isteminde 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesi uyarınca sigortalılık süresinin tespiti davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde taraflar ve fer'î müdahil Kurum vekillerince temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili; müvekkilinin bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini talep etmekte hukuki yararının bulunduğunu, aksi hâlde yaşlılık aylığı alanların sigortasız çalıştırılabileceği sonucunun doğacağını, müvekkilinin 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasındaki 506 sayılı Kanun'un 63/B maddesi kapsamında olan sosyal güvenlik destek primi çalışmalarının tespitini talep etmesi nedeniyle direnme kararının hukuka aykırı olduğunu belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

2. Davalı vekili; hak düşürücü sürenin geçtiğini, davacının müvekkiline ait işyerinde 2010 yılına kadar çalıştığını ispatlayamadığını, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

3. Fer'î müdahil Kurum vekili; Kurum kayıtları dışındaki çalışma iddiasının kabul edilmeyeceğini, fiili çalışmanın somut ve inandırıcı delillerle ispatlanması gerektiğini, tanık beyanlarının çelişkili olduğundan hükme esas alınamayacağını, kaldı ki tanık beyanlarıyla da fiili çalışma olgusunun ispatlanamadığını belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; 01.09.2003 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alan davacının Kuruma bildirilmeyen 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasındaki sosyal güvenlik destek primine tabi hizmetlerinin tespiti talebi yönünden eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun) 30. maddesi, geçici 7. maddesinin 1. fıkrası ve geçici 14. maddesinin 1. fıkrası.

2. Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun (506 sayılı Kanun) 63. maddesi.

2. Değerlendirme

1. Öncelikle konuyla ilgili kavram ve yasal düzenlemelere kısaca değinilmelidir.

2. Tespit davası hukuki ilişkide bir kaygı, güvensizlik ve endişe olan hâllerde başvurulabilecek bir araçtır. Bu dava ile hukuki ilişki hakkındaki kuşku ve tereddütler giderilebilir. Tespit davaları hakların istikrarını temin etmekle toplumsal bir yarar sağlar. Bu davanın amacı hukuki belirsizliği gidermek, yani hukuki ilişkiler taraflar açısından belirli hâle getirmekten (hukuki belirliliği sağlamaktan) ve bu yolla hukuki barışı sağlamaktan ibarettir (Baki Kuru/Ali Cem Budak; Tespit Davaları, İkinci Baskı, İstanbul 2010, s. 68, 69).

3. Tespit davası 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 106. maddesinde;

“(1) Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir.

(2) Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır.

(3) Maddi vakıalar, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturamaz.” şeklinde düzenlenmiştir.

4. Bu hükümden hareketle mahkeme tarafından tespit davasının esasına girilerek davacının talebi hakkında bir hüküm verilebilmesi için usul hukukundaki genel dava şartlarına ek olarak dava konusunun bir hakka veya hukuki ilişkiye yönelik olması ve davacının tespit davası açmakta hukuki yararının bulunması gerekmektedir.

5. Belirtmek gerekir ki, her türlü hukuki ilişki ve hakkın varlığı yahut yokluğu, tespit davasına konu edilebilir: Borç ilişkileri, aile hukuku ilişkileri, ayni haklar, miras hakkı, fikri haklar, isim hakkı gibi birçok hukuki ilişki. Buna karşılık bir hukuki ilişki niteliğinde olmayıp maddi vakıadan ibaret olan ilişkilerin tespiti için açılan tespit davası dinlenmez. Yine somut bir olaya ilişkin olmayan soyut hukuki sorunların da tespit davasına konu edilmesi mümkün değildir (Kuru, Budak, s. 81).

6. Bundan başka bazı özel kanun hükümlerinde de tespit davasına açıkça yer verilmiş olup bu özel kanun hükümlerinden olan mülga 506 sayılı Kanun'un 79. ve 5510 sayılı Kanun'un 86. maddelerinde sigortalıların hizmetlerinin tespitine ilişkin olarak dava açabileceği açıkça ve özel olarak düzenlenmiştir.

7. Diğer taraftan tespit davasının ikinci şartı, davacının hukuki ilişkinin hemen tespitinde hukuki yararın bulunması gerekliliğidir.

8. Medeni usûl hukukunda hukuki yarar, mahkemede bir davanın açılabilmesi için davacının bu davayı açmakta ve mahkemeden hukuksal korunma istemekte bir çıkarının bulunması gerektiğine ilişkin ilke anlamına gelir. Davacının davayı açtığı tarih itibarıyla dava açmakta hukuk kuralları tarafından haklı bulunan (korunan) bir yararı olmalı, hakkını elde edebilmesi için mahkeme kararına ihtiyacı bulunmalıdır.

9. Hukuki yarar dava şartlarından olup davacının dava açmakta hukuken korunmaya değer bir yararının bulunması gerekir. Bu şart dava konusuna ilişkin genel

dava şartlarından biri olup davanın esası hakkında inceleme yapılabilmesi ve esas hakkında hüküm verilebilmesi için varlığı gerekli olduğundan olumlu dava şartları arasında sayılmaktadır. Bu nedenle menfaate, davanın dinlenebilmesi (mesmu olması, kabule şayan olması) şartı da denilmektedir (Emel Hanağası; Davada Menfaat, Ankara 2009, s.19-21).

10. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Dava şartları" başlıklı 114. maddenin gerekçesinde de "...Maddenin birinci fıkrasının (h) bendinde ise davacının dava açmakta hukukî yararının bulunmasının bir dava şartı olduğu hususu açıkça vurgulanmıştır. Burada sözü edilen hukukî yarardan maksat, davacının sübjektif hakkına hukukî korunma sağlanması hususunda mahkemeye başvurmada hâli hazırda hukuken korunmaya değer bir yararının bulunmasıdır. Bir başka ifadeyle, davacı hakkına kavuşmak için, hâli hazırda mahkeme kararına muhtaç bir konumda değilse onun hukukî yararının bulunduğundan söz etmek mümkün değildir..." yönünde açıklamalara yer verilmiştir.

11. Bir davada menfaat (hukuki yarar) ilkesinin dava şartı olarak gözetilmesinin yargılamanın amacına ve usul ekonomisi ilkesine uygun olacağı her türlü duraksamadan uzaktır.

12. Bu ilkedен hareketle bir davada hukuki menfaatin bulunup bulunmadığı mahkemece tarafların dava dosyasına sunduğu deliller, olay veya olgular çerçevesinde yargılamanın her aşamasında ve kendiliğinden gözetilmelidir. Böylelikle kişilerin haksız davalar açmak suretiyle dava hakkını kötüye kullanmasına karşı bir güvence de sağlanmış olmaktadır (Hakan Pekcanıtez, Medeni Usul Hukuku, Cilt II, İstanbul 2017, Onbeşinci Baskı, s. 946-949).

13. Tespit davası bakımından hukuki yararın bulunup bulunmadığı değerlendirilirken üç şartın birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır.

14. Bunlardan ilki davacının bir hakkı veya hukuki durumu, güncel (hâlihazır) bir tehlike ile tehdit edilmiş olmalıdır. Söz konusu tehdidin genellikle davalıya ait beyanların yahut davranışların sonucu olduğu kabul edilmektedir. Aynı zamanda davacıya yönelen tehdidin barındırdığı tehlike güncel bir nitelik taşımalıdır.

15. İkincisi, bu tehdit nedeniyle davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus davacıya zarar verebilecek nitelikte bulunmalıdır. Daha önce de ifade edildiği gibi tespit davasına hukuki ilişkilerde yaşanan kaygı, güvensizlik ve endişe durumlarında başvurulmalıdır. Belirtmek gerekir ki, davacının hukuki durumuna ilişkin her türlü tehdit değil ancak zarara yol açacağına kanaat getirilen bir tehdit sebebiyle tespit davası açılabilir.

16. Son olarak yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup cebri icraya yetki vermeyen (icraya konulamayan) tespit hükmü, bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmalıdır. Tespit davası neticesinde verilen hükümler, kesin hüküm niteliği taşımakla birlikte davacıya icra yetkisi vermez. Bu sebeple davacının hukuki belirsizliğini ortadan kaldırmak için tespit hükmünün en uygun ve en elverişli olduğu durumlarda davacının tespit davası açmasında hukuki yararının bulunduğu sonucuna varılabilir.

17. Buna göre tespit hükmü davacının içinde bulunduğu hukuki belirsizliği gidermek için bir fayda sağlamadığında ve istenen hukuki koruma için diğer dava türlerinden birinin açılması gerekli olduğunda hukuki yarar şartının yerine getirildiği söylenemez.

18. Gelineen noktada sosyal güvenlik destek primi ve yaşlılık aylığı ile ilgili yasal düzenlemelerin açıklanmasında yarar bulunmaktadır.

19. 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un geçici 7. maddesinin 1. fıkrasında; "Bu Kanunun yürürlük tarihine kadar 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı, 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı,

bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı, 08/06/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunlar ile 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun'un Geçici 20'inci maddesine göre sandıklara tabi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilirler" yönünde düzenleme bulunmaktadır.

20. Bu durumda 01.10.2008 tarihinden önceki döneme ilişkin hizmet tespiti uyusmazlıklarında mülga 506 sayılı Kanun; bu tarihten sonraki dönem bakımından ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

21. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 30. maddesi;

"4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) ve (b) bentlerinde belirtilen sigortalılardan yaşlılık aylığına hak kazananlara, yazılı istek tarihinden sonraki,

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/18 md.) (c) bendinde belirtilen sigortalılardan yaşlılık aylığına hak kazananlara, yetkili makamdan alınan emekliye sevk onayı üzerine görevleriyle ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden,

c) (Değişik: 17/4/2008-5754/18 md.) (c) bendinde belirtilen sigortalılardan her ne şekilde olursa olsun görevinden ayrılmış ve daha sonra başka bir sigortalılık haline tabi olarak çalışmamış olanlar ile kontrol muayenesi sonucu aylığı kesilenlerden yaşlılık aylığına hak kazananlara ise istek tarihini takip eden,

ay başından itibaren aylık bağlanır.

Aylığın ödenmesine başlanacağı tarihte hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği almakta olan sigortalının yaşlılık aylığı, geçici iş göremezlik ödeneği verilme süresinin sona erdiği tarihi takip eden ay başından başlar. Ancak, bağlanacak yaşlılık aylığı geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık tutarından fazla ise, aradaki fark birinci fıkraya göre tespit edilecek tarihten başlanarak verilir.

(Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/18 md.) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra;

a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) (...) bendi hariç olmak üzere bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir. Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80 inci maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81 inci madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak (...) yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılacak artışlar uygulanarak bu fıkra da belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden 29 uncu maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır.

b) (Değişik: 29/1/2016-6663/24 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlardan aylıklarının kesilmesi için yazılı istekte bulunanların yaşlılık aylıkları talep tarihini takip eden ay başından itibaren kesilir. Bu sigortalılar hakkında bu fıkranın (a) bendi hükümleri uygulanır." şeklinde düzenlenmiştir.

22. Buna göre 5510 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 3. fıkrasının (a) bendinde bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden

yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi hariç olmak üzere bu Kanun'a göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesileceği düzenlenmiş olup bu düzenleme gereğince 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlardan yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra çalışmaya başlayanların aylıklarının kesilmesi gerekmektedir.

23. Ancak 5510 sayılı Kanun'un "Sosyal güvenlik destek primine ilişkin geçiş hükümleri" başlıklı geçici 14. maddesinin 1. fıkrası ile Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanlar hakkında sosyal güvenlik destek primine tâbi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümlerin uygulanmasına devam edileceği hüküm altına alınmıştır.

24. Diğer taraftan yaşlılık aylığı bağlananların çalışmaya devam etmesi veya yeniden çalışmaya başlaması hâlinde yapılacak işlemlere ilişkin hususlar 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Kanun'un 63. maddesi; "... (A) (Değişik: 16/10/2007-5698/2 md.) Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken, sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir.

Yaşlılık aylıkları kesilenlerden yeniden çalıştıkları süre zarfında 78 inci maddeye göre prime esas kazançları üzerinden 73 üncü madde gereğince prim alınır. Yaşlılık aylıkları kesilenlerden işten ayrılarak yaşlılık aylığı verilmesi için yazılı talepte bulunan sigortalıya yeniden bağlanacak yaşlılık aylığı talep tarihini takip eden ödeme döneminden başlanarak ödenir.

Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanarak ikinci fıkra da belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı üzerinden, 61 inci maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır.

B) Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı olarak bir işte çalışmaya başlayanların yazılı talepte bulunmaları halinde yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam olunur. Ancak bunlardan 78 inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden % 30 oranında Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilir. Bu primin 1/4'ü sigortalı hissesi, 3/4'ü işveren hissesidir.

(Ek: 25/8/1999 - 4447/8 md.) Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken serbest avukat veya noter olarak çalışmalarını sürdürenlerin, sosyal yardım zammı dahil, almakta oldukları aylıklarından % 15 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir.

Yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışanlar, bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta olanlara ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş ve çocuklarına, ana ve babalarına tanınan sosyal sigorta haklarından aynen yararlanırlar.

Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmiş süreler, bu Kanuna göre sigortalılık süresinden sayılmaz ve 24/5/1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz, 64 üncü madde hükmüne göre toptan ödeme yapılmaz. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde 12 nci madde hükümleri uygulanır.

Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışmaları dolayısıyla bu maddenin (A) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilenler, çalıştıkları süre içinde (B) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını; (B) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilmeden çalışanlar ise çalıştıkları süre içinde haklarında (A) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını isteyebilirler." şeklinde düzenlenmiştir.

25. Buna göre mülga 506 sayılı Kanun'un 63. maddesinin (A) bendi hükmüne göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının bu çalışma olgusuna dayalı ve onunla sınırlı olarak kesilmesi gerekmektedir birlikte 63. maddesinin (B) bendi uyarınca sigortalının talepte bulunması hâlinde yaşlılık aylıkları ödenmeye devam edilir ancak bunlardan sosyal güvenlik destek primi kesilir.

26. Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primine tâbi, isterse tüm sigorta kollarına tâbi olarak çalışsın bu çalışma Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması hâlinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar ile birlikte işçilik alacakları haklarının doğması gibi hususlar da göz önüne alındığında sigortalının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu kabul edilmelidir. Aksi hâlde yaşlılık aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkacağı açıktır.

27. Yukarıdaki açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde 01.09.2003 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanan davacının 01.09.2003-30.10.2010 tarihleri arasındaki sosyal güvenlik destek primine tabi hizmetlerinin tespiti talebi yönünden dava açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğu gözetilerek hasıl olacak sonucuna göre karar verilmelidir.

28. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 30.03.2022 tarihli ve 2020/(21)10-290 Esas, 2022/430 Karar; 05.04.2023 tarihli ve 2022/10-1066 Esas, 2023/301 Karar ile 05.07.2023 tarihli ve 2023/10-403 Esas, 2023/712 Karar sayılı kararları da aynı doğrultudadır.

29. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

30. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

A. Davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerinin temyizi yönünden;

Davalı Haltur İnş. San. Tur. ve Tic. Ltd. Şti. ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekillerinin temyiz itirazlarının hukuki yarar yokluğundan REDDİNE,

B. Davacı vekilinin temyizi yönünden;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HMK'nın 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harçlarının yatıranlara geri verilmesine,

Dosyanın HMK'nın 373. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.07.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 9th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5334
Karar No. 2025/6028
Tarihi: 08.09.2025

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/41, 43

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
DAVALARININ İVEDİLİKLE GÖRÜLMESİ GEREKEN
DAVALARDAN OLDUĞU
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
DAVASINDA DAVA DİLEKÇESİNDE İLERİ
SÜRÜLMİYEN İŞYERİ İTİRAZI DİKKATE ALINARAK
KARAR VERİLMEMEYECİĞİ

ÖZETİ: Davacı işverenin dava dilekçesinde ileri sürdüğü tek somut itirazı işyerinde çalışan alt işveren işçilerinin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine ilişkin olup davacının 22.07.2024 tarihli dava dilekçesinde yetki tespitine konu 1179174.006 ve ... sicil No.lu birimlerin davalı Bakanlıkça bağımsız işyerleri ve bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme olarak nitelendirilmeleri noktasında bir itirazı olmadığı gibi söz konusu işyerlerinin aynı iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri olduğuna dair bir iddiasının da bulunmadığı anlaşılmıştır. 6356 sayılı Kanun'un yetki tespitine itirazın somut deliller veya olgulara istinaden yapılması gerektiğine ilişkin hükmü gözetildiğinde, Mahkemece dava dilekçesinde ileri sürülmeyen işyeri itirazı dikkate alınarak yapılan inceleme sonucu karar verilmesi isabetli olmamıştır. Davacının aynı işkolunda faaliyet gösteren yetki tespitine konu birimlerinin bağımsız işyerleri ve bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme olarak nitelendirilip davalı Sendikanın yüzde kırk çoğunluğu sağladığının, davacı işveren tarafından yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir olgunun da kanıtlanamadığının anlaşılmasına göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir. Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin alçı ve alçıpan üretimi ile bu ürünlerin satış ve pazarlaması faaliyetlerini yürüttüğünü, davaya konu olumlu yetki belgesini kabul etmediklerini, davalı Sendikanın müvekkili Şirket nezdinde çalışan ve sendika üyesi olan işçilerin bir listesini noterlik kanalı ile müvekkiline

tebliğ etme zorunluluğunu yerine getirmediğini, davalı Bakanlıkça esas alınan işçi sayısının hatalı olduğunu, yetki tespitine konu işyerinde çalışan alt işveren işçilerin dikkate alınmadığını beyanla davalı Bakanlığın 10.07.2024 tarihli ve 385652 sayılı olumlu yetki yazısının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; Sendika üyelik durumlarının işverene bildirilmesi şeklinde bir zorunluluğun bulunmadığını, Yargıtayın verdiği birçok kararında alt işveren işçilerinin yetki tespitinde nazara alınamayacağını belirtildiğini, toplam sayı ve sendikalı üye sayısının tespitinde herhangi bir hata bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı Kanun) ve ilgili yönetmeliklerde sendika üyelik durumlarının işverene bildirilmesi zorunluluğunun bulunmadığını, alt işveren işçilerinin yetki tespitinde dikkate alınmamasının 6356 sayılı Kanun gereği olduğunu, 6356 sayılı Kanun'un 34/2 hükmünde; bir işverene ait aynı işkolundaki iki farklı işyeri bulunması durumunda toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğinin düzenlendiğini, müvekkili Bakanlıkça Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri dikkate alınarak yetki tespit işlemlerinin gerçekleştirildiğini ve Kurum işleminde herhangi bir isabetsizlik bulunmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; yerinde yapılan inceme sonucu yetki tespitine esas alınan 1179174.006 ve 1243203.006 sicil No.lu birimlerin aynı iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde olduğu, bu durumda davalı Sendikanın işyerinde yarıdan fazla çoğunluğa sahip olması gerektiği ancak davalı Sendikanın işyerindeki üye sayısına göre çoğunluğu sağlayamadığı gerekçe gösterilerek davanın kabulü ile davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davalı Sendika lehine düzenlenen 10.07.2024 tarihli ve 385652 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Sendika vekili temyiz dilekçesinde; davacı tarafından SGK'ya iki ayrı işyeri olduğunu bildirildiğini, aynı işverene ait birden fazla işyerinin işletme olarak değerlendirilmesi gerektiğini, yetki tespitine konu birimler arasında hukuki birlik, amaç ya da yönetime ilişkin bir birlik bulunmadığını, her iki işyerinin de ayrı iş ve işlemler yaptığını, buna dair dava dilekçesinde herhangi bir iddia ileri sürülmediğini, davacının iddialarını genişletmesine muvafakat etmediklerini ileri sürerek kararın bozulmasını istemiştir.

2. Davalı Bakanlık vekili temyiz dilekçesinde; müvekkili Bakanlık tarafından yetki tespit başvuruları değerlendirilirken aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması durumunda toplu iş sözleşmesi yetkisinin işletme düzeyinde değerlendirildiğini belirterek kararın bozulmasını istemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalıların aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki İtirazı" kenar başlıklı 43. maddesi şöyledir:

"(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

6356 sayılı Kanun'da yetki tespiti ve toplu görüşme sürecine ilişkin olarak öngörülen kesin ve düzenleyici sürelerle toplu iş sözleşmesinin en kısa sürede imzalanması ve işçilerin toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılacak haklarına kavuşmalarının amaçlandığı ifade edilebilir. Ayrıca yetki tespitine itirazın somut deliller veya olgulara istinaden yapılması gerektiğine dair hükmün de aynı amacın gerçekleşmesi için düzenlendiği şüphesizdir.

Yine, 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinde yetki tespitine itirazın, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durduracağının açıkça düzenlenmesi de yetki tespitine itirazın ivedi şekilde sonuçlandırılması gerektiğini gösteren açık düzenlemelerdendir.

Somut uyuşmazlıkta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 05.07.2024 başvuru tarihi itibarıyla davacı işverene ait 1179174.006 ve 1243203.006 sicil No.lu işyerlerinde toplam 139 işçi çalıştığı ve davalı Sendikanın 60 üyesi bulunduğu gerekçesiyle işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmek için davalı Sendikanın yüzde kırk çoğunluğu sağladığına dair 10.07.2024 tarihli ve 385652 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Davacı işverenin dava dilekçesinde ileri sürdüğü tek somut itirazı işyerinde çalışan alt işveren işçilerinin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiğine ilişkin olup davacının 22.07.2024 tarihli dava dilekçesinde yetki tespitine konu 1179174.006 ve 1243203.006 sicil No.lu birimlerin davalı Bakanlıkça bağımsız işyerleri ve bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme olarak nitelendirilmeleri noktasında bir itirazı olmadığı gibi söz konusu işyerlerinin aynı iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri olduğuna dair bir iddiasının da bulunmadığı anlaşılmıştır. 6356 sayılı Kanun'un yetki tespitine itirazın somut deliller veya olgulara istinaden yapılması gerektiğine ilişkin hükmü gözetildiğinde, Mahkemece dava dilekçesinde ileri sürülmemiş işyeri itirazı dikkate alınarak yapılan inceleme sonucu karar verilmesi isabetli olmamıştır.

Davacının aynı işkolunda faaliyet gösteren yetki tespitine konu birimlerinin bağımsız işyerleri ve bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme olarak nitelendirilip davalı Sendikanın yüzde kırk çoğunluğu sağladığının, davacı işveren tarafından yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir olgunun da kanıtlanamadığının anlaşılmasına göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir. Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

1. Davanın REDDİNE,

2. Davalı Sendika tarafından yatırılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcı ile 3.033,70 TL temyiz yoluna başvuru harcının davacıdan alınarak davalıya verilmesine, davalı Sendika tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının istek hâlinde davalıya iadesine,

3. Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 615,40 TL harçtan, peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 187,80 TL harcın davacıdan tahsili ile Hazineye irat kaydına,

4. Karar tarihinde yürürlükte bulunan Tarife'ye göre 30.000,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak müştereken ve müteselsilen davalılara verilmesine,

5. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığı 750,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile ilgili davalıya ödenmesine,

6. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili taraflara iadesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalı Türkiye Çimse - İş Sendikasına iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

08.09.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4533
Karar No. 2025/5540
Tarihi: 30.06.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **FAZLA ÇALIŞMANIN ELEKTRONİK KAYITLARLA İSPATI**
- **ELEKTRONİK KAYITLARIN MÜDAHALE OLDUĞU KANITLANMADIKÇA FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASINDA DİKKATE ALINACĞI**

ÖZETİ: *Belirtmek gerekir ki elektronik kayıtlarda zaman damgasının olmaması, somut bir müdahalenin varlığı kanıtlanmadıkça, bu kayıtların çalışma sürelerinin belirlenmesinde esas alınmasına engel teşkil etmez. Müdahale edildiği kanıtlanamayan elektronik kayıtların aksi tanık beyanlarıyla ispat edilemez. Somut uyuşmazlıkta Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararlarına konu yargılama sırasında, davalı Kurum tarafından elektronik ortamda tutulan PDKS kayıtlarına müdahale edildiği yönünde somut bir delil ortaya konulmamış, müdahalenin varlığı ispat edilmemiştir. Bu hâlde söz konusu kayıtlara, salt zaman damgasının bulunmaması nedeniyle müdahale edilebilme ihtimalinden yola çıkılarak, itibar edilmemiş olması yerinde değildir.*

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; davalı Ankara Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğünde çalışan ve emeklilik nedeniyle işten ayrılan davacı işçilerin talep ettiği fazla çalışma, hafta tatili taleplerinin ispatı konusunda Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin 8. ve 9. Hukuk Daireleri arasında çelişki bulunduğunu, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin işçilik alacaklarının tanık anlatımlarıyla ispat edilebileceğini çünkü davalı Kurumun dosyaya sunduğu kart okuma kayıtlarıyla davalı tanıklarının beyanlarının dahi çeliştiğini, kayıtların değişmezliği ve bütünlüğünü garanti altına almak için zaman damgası ile mühürleme sistemi bulunmadığını bu nedenle kayıtlara itibar edilemeyeceğini kabul ettiği hâlde, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin ise resmi Kurum olan davalı işverenin dosyaya sunduğu personel hareketleri çizelgelerine değer verilip işçilik alacağının hesabında dikkate alınması gerektiğini kabul ettiğini dolayısıyla Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin 8. ve 9. Hukuk Dairelerinin benzer konuya ilişkin kesin kararları arasında fazla çalışma ve hafta tatili ücreti alacağının ispatı bakımından davalının sunduğu kayıtlara değer verilip verilmeyeceği ve faiz başlangıcı yönünden uyuşmazlık bulunduğunu belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 28.04.2025 tarihli ve 2025/4 Esas, 2025/4 Karar sayılı kararı ile; uyuşmazlığın giderilmesi talebinin kabulü ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 2021/2922 Esas, 2023/396 Karar ve 2021/2923 Esas, 2023/394 karar sayılı kesin kararları ile 9. Hukuk Dairesinin 2024/3744 ila 3749 Esas, 2024/4235 ila 4240 Karar sayılı kesin kararları benzer konuya ilişkin olduğu hâlde faiz başlangıcı

ve resmî kurum olan davalı tarafından dosyaya sunulan kayıtlara değer verilip verilmeyeceği noktasında aralarında uyumsuzluk bulunduğu kanaatiyle bu uyumsuzluğun giderilmesi için 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 35/3 hükmü uyarınca Yargıtay 9. Hukuk Dairesine başvurulmasına karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23.02.2023 Tarihli ve 2021/2922 Esas, 2023/396 Karar ile 23.02.2023 Tarihli ve 2021/2923 Esas, 2023/394 Karar Sayılı Kararları

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; işyerinde fazla çalışma yapıldığı ve hafta tatili günlerinde çalışıldığı, dava dosyasına, çalışılan günler ile işe giriş ve çıkış saatlerini kayıt altına aldığı ileri sürülen elektronik sisteme ilişkin bir kısım dökümler sunulmuş ise de, 11.03.2021 tarihli bilirkişi raporundan anlaşıldığı üzere, bu kayıtların zaman damgası ile mühürlenmediği ve dışarıdan müdahaleye açık olduğu, dolayısıyla söz konusu puantajlara itibar edilemeyeceği, fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarının tanık beyanı ile hesaplanıp hüküm altına alınmasının yerinde olduğu, dava konusu fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarına arbuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz uygulanmasının da doğru olduğu gerekçeleriyle davalı tarafın istinaf başvurusunun esastan reddine 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353/1-b(1) hükmü gereğince kesin olarak karar verilmiştir.

B. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 26.12.2024 Tarihli ve 2024/3744 Esas, 2024/4235 Karar; 2024/3745 Esas, 2024/4236 Karar; 2024/3746 Esas, 2024/4237 Karar; 2024/3747 Esas, 2024/4238 Karar, 2024/3748 Esas, 2024/4239 Karar ile 2024/3749 Esas, 2024/4240 Karar Sayılı Kararları

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan raporun özellikle davacı tanıklarının beyanları esas alınarak hazırlanmışsa da, taraf tanık beyanları arasında davacının çalışma şekli ve çalışma süreleri konularında çelişki bulunduğu bu nedenle davalının bir kamu kurumu olduğu da gözetilerek, davalıya yazı yazılması, davacıların çalışma şeklini ve çalışma sürelerini gösterir çalışma veya nöbet çizelgeleri, puantaj kayıtları, giriş-çıkış kayıtları vb. tüm belgeler istenip dosyaya kazandırılması, davacıların çalışma şekline ve sürelerine ilişkin yazılı belgelerin davalı tarafından dosyaya sunulması hâlinde, belgelerde davacının günlük işe başlama ve işten çıkış saatleri gösterilmiş ise davalının bir kamu kurumu olduğu da gözetilerek, sunulan belgelerdeki dönemler yönünden davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı, hafta tatili günlerinde çalışıp çalışmadığının sunulan belgelere göre saptanması, dosyalara sunulmuş tarih ve saatlerin yazılı olduğu "Personel Hareketleri Raporu" başlıklı belgelerin tek tek ve titizlikle incelenerek ve gerekirse bu belgeler üzerinde uzman bir bilirkişi marifetiyle inceleme yaptırılarak davacının günlük ve haftalık çalışma süreleri belirlenmeye çalışılması, davacının arbuluculuğa kanun gereği zorunlu olarak başvurmakta olduğu bu başvuruda davacının işvereni temerrüde düşürme saik ve kastının bulunmadığı, bu nedenle dava konusu olan fazla çalışma ücreti ve hafta tatili ücretinin belirsiz alacak davası şeklinde açıldığı da gözetilerek, bu iki alacağın hüküm altına alınması hâlinde hüküm altına alınan alacakların tamamına dava tarihinden itibaren faiz uygulanması gerektiği şeklindeki kaldırma kararı sonrası İlk Derece Mahkemesince sunulan işe giriş çıkış kayıtlarının bulunduğu dönemler yönünden kayıtlara göre yapılan fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarına

dava tarihinden itibaren faiz uygulanmasına göre tesis edilmiş olan karara karşı taraf vekillerince yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine 6100 sayılı Kanun'un 353/1-b(1) hükmü gereğince kesin olarak karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

1. Başvuru konusu kararlar arasındaki ilk uyuşmazlık, belirsiz alacak davasına konu edilen fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarına uygulanacak faizin başlangıç tarihine ilişkindir.

Kanun yolu kavramı ve hukukumuzdaki kanun yollarına öz olarak değinmek faydalı olacaktır. Mahkemece tesis edilen nihai kararın hatalı olduğu iddiasıyla bu kararın bir üst mahkemece denetlenmesi, tekrar incelenmesi ve değiştirilmesi amacıyla başvurulmuş hukuki kurum kanun yolu olarak tanımlanabilir.

Medeni usul hukukumuzda kanun yolları, olağan kanun yolları ve olağanüstü kanun yolları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Mahkemece tesis edilen nihai kararın kesinleşmesine engel olan ve kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak başvurulmuş kanun yolları, olağan kanun yolları olarak ifade edilebilir. Olağan kanun yolları 6100 sayılı Kanun'un 341 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olup hukukumuzda, istinaf ve temyiz olmak üzere iki olağan kanun yolu mevcuttur.

Olağanüstü kanun yolları ise kesinleşmiş hükümler yönünden söz konusu olan kanun yollarıdır. Burada misal olarak yargılamanın iadesi yolu zikredilebilir. Belirtmek gerekir ki bölge adliye mahkemesinin kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemi bir kanun yolu değildir. Bu itibarla, söz konusu hukuki kurumun, başvuru konusu bölge adliye mahkemesi kararlarının kesin olma niteliğine ve bu kararların hukuki sonuçlarına herhangi bir etkisi söz konusu olmayacaktır.

Bu açıklamalara göre, bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulu tarafından uyuşmazlığın giderilmesi istemi Yargıtay ilgili hukuk dairesine iletildikten sonra benzer nitelikteki davalar ve bölge adliye mahkemesi kararları için yeniden uyuşmazlığın giderilmesi yoluna başvurulmasında herhangi bir hukuki yarar bulunmamaktadır.

İnceleme konusu uyuşmazlıkta, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu tarafından, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi ile 9. Hukuk Dairelerinin dava konusu fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarının faiz başlangıcı konusunda kararları arasında çelişki bulunduğu belirtilerek çelişkinin giderilmesine dair talep Dairemize iletilmiş ise de Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunca aynı konuya ilişkin talep Dairemize iletilmiş ve Dairemizin 21.03.2022 tarihli ve 2022/3222 Esas, 2022/3813 Karar sayılı kararı ile; " arabuluculuk faaliyeti sonunda arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarih itibarıyla temerrüdün gerçekleştiği, arabulucuya başvuran tarafça açılacak dava sonucunda hüküm altına alınan (kıdem tazminatı dışındaki) alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz uygulanabileceği" yönündeki Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.06.2021 T, 2020/1584 E., 2021/1855 K. sayılı kararı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23.09.2021 T, 2019/2770 E., 2021/2065 K. sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine," karar verilmiştir. Başvuru konusu uyuşmazlık hakkında Dairemizce daha önce karar verilmiş olduğundan, aynı uyuşmazlık ile ilgili olarak yeniden bir karar verilmesi söz konusu değildir.

Tüm bu hususlar karşısında, mevcut başvuru yönünden uyumsuzluğun yer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2. Bölge Adliye Mahkemesinin ilgili Daireleri arasındaki ikinci uyumsuzluk, fazla çalışma ve hafta tatili ücreti talep edilen davalarda, davalı işveren tarafından sunulan işçilerin çalışma sürelerini gösteren elektronik kayıtlara itibar edilip edilemeyeceği noktasındadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Aynı ilkeler hafta tatili alacağı içinde geçerlidir.

Başvuru konusu kararlara ait davalarda talep konusu, davalı ASKİ bünyesinde çalışan işçilerin, fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarıdır. Yargılama sırasında davalı işveren, çalışılan günler ile işe giriş ve çıkış saatlerini kayıt altına aldığı ileri sürülen elektronik sisteme ilişkin bir kısım kayıtların dökümlerini dosyalara sunmuştur. Başvuru konusu dava dosyalarına sunulan bu kayıtların, aynı kurum tarafından kullanılan ve personel devam kayıt sistemi (PDKS) olarak adlandırılan aynı elektronik sisteme ait olduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, fazla çalışma ve hafta tatili ücretinin ispatında, Mahkemelerce bu kayıtlara değer verilip verilmeyeceği noktasında, farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Nitekim Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 23.02.2023 tarihli ve 2021/2922 Esas, 2023/396 Karar; 23.02.2023 tarihli ve 2021/2923 Esas, 2023/394 Karar sayılı kararlarında; 11.03.2021 tarihli bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere bu kayıtların zaman damgası ile mühürlenmediği ve dışarıdan müdahaleye açık olduğu, dolayısıyla söz konusu puantajlara itibar edilemeyeceği, fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarının tanık beyanı ile hesaplanıp hüküm altına alınmasının yerinde olduğu gerekçesi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verildiği hâlde, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 26.12.2024 tarihli ve 2024/3744 Esas, 2024/4235 Karar; 2024/3745 Esas,

2024/4236 Karar; 2024/3746 Esas, 2024/4237 Karar; 2024/3747 Esas, 2024/4238 Karar; 2024/3748 Esas, 2024/4239 Karar ile 2024/3749 Esas, 2024/4240 Karar sayılı kararları ile, davalı Kurum tarafından sunulan kayıtlara değer verilerek, kayıt olan dönemler yönünden işe giriş çıkış saatleri dikkate alınmak suretiyle davacının fazla çalışma ve hafta tatili alacakları belirlenmiş ve tarafların bu hususlara yönelik istinaf başvurusu kesin olarak esastan reddedilmiştir.

Bu açıklamalara göre bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinin kararları arasındaki temel uyumsuzluk, işçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerini gösteren elektronik kayıtların delil olarak kabul edilip edilemeyeceği noktasındadır. Her ne kadar; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesince işe giriş ve çıkış saatlerini kayıt altına aldığı ileri sürülen elektronik sisteme ilişkin kayıtların zaman damgası ile mühürlenmediği ve dışarıdan müdahaleye açık olduğu kabul edilmiş ise de, yargılama sırasında düzenlenen teknik bilirkişi raporunda kayıtların zaman damgası ile mühürlenmediğine işaret edilmiş ancak kayıtlara müdahale edildiğine yönelik bir tespiti yer verilmemiştir. Aksine raporda, PDKS sisteminde her çalışana sicili ile eşleşen bir giriş kartı tanımlandığı, sistem üzerinden çalışanın bilgilerinin takip edildiği, bu giriş kartı ile giriş çıkış yapılan kapılardan PDKS sistemine verilerin tarih ve zaman olarak kaydedildiği, bu sistemin 04.03.2016 tarihinden itibaren devreye alındığı, veri tabanındaki kayıtların zaman damgası ile mühürlenmemesi ile ilgili olarak yapılan piyasa araştırmasında bunun herhangi bir kamu kurumu ya da özel şirkette kullanılmadığı, nedenin ise bu işlemin kontör ile ücretlendirilmesi ve yüksek bir maliyeti olduğu, çalışanın giriş çıkış ve devam kayıtlarının tutulduğu belgenin veri tabanındaki kayıtlar ile aynı olduğu ifade edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki elektronik kayıtlarda zaman damgasının olmaması, somut bir müdahalenin varlığı kanıtlanmadıkça, bu kayıtların çalışma sürelerinin belirlenmesinde esas alınmasına engel teşkil etmez. Müdahale edildiği kanıtlanamayan elektronik kayıtların aksi tanık beyanlarıyla ispat edilemez.

Somut uyumsuzlukta Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararlarına konu yargılama sırasında, davalı Kurum tarafından elektronik ortamda tutulan PDKS kayıtlarına müdahale edildiği yönünde somut bir delil ortaya konulmamış, müdahalenin varlığı ispat edilmemiştir. Bu hâlde söz konusu kayıtlara, salt zaman damgasının bulunmaması nedeniyle müdahale edilebilme ihtimalinden yola çıkılarak, itibar edilmemiş olması yerinde değildir.

Bu açıklamalara göre başvurusu konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, elektronik kayıtlarda zaman damgasının olmamasının, somut bir müdahalenin varlığı kanıtlanmadıkça, bu kayıtların çalışma sürelerinin belirlenmesinde esas alınmasına engel teşkil etmeyeceği dikkate alındığında, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 26.12.2024 tarihli ve 2024/3744 Esas, 2024/4235 Karar; 2024/3745 Esas, 2024/4236 Karar; 2024/3746 Esas, 2024/4237 Karar; 2024/3747 Esas, 2024/4238 Karar; 2024/3748 Esas, 2024/4239 Karar ile 2024/3749 Esas, 2024/4240 Karar sayılı ilâmları doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

1. Fazla çalışma ve hafta tatili ücreti talep edilen davalarda, işçilerin çalışma sürelerini gösteren elektronik kayıtlara değer verilip verilemeyeceğine ilişkin başvuru yönünden; uyumsuzluğun Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 26.12.2024 tarihli ve 2024/3744 Esas, 2024/4235 Karar; 2024/3745 Esas, 2024/4236 Karar; 2024/3746 Esas, 2024/4237 Karar; 2024/3747 Esas, 2024/4238 Karar; 2024/3748 Esas, 2024/4239 Karar ile 2024/3749 Esas, 2024/4240 Karar sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine;

2. Fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarına uygulanacak faizin başlangıç tarihine yönelik talep bakımından uyumsuzluğun giderilmesine yer olmadığına,

3. Dosyanın Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

4. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 30.06.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4861

Karar No. 2025/5548

Tarihi: 30.06.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- **İŞÇİNİN İHBAR ÖNELİ VEREREK BİLDİRİMLİ FESİH YAPMASININ İŞVERENCE KABUL EDİLMEMESİ**
- **İŞÇİ BİLDİRİMLİ FESİH İRADESİNİ AÇIKLADIKTAN SONRA İŞÇİDEN ALINAN İSTİFANIN İŞVEREN FESHİ OLDUĞU**
- **İŞVERENİN REKABET YASAĞINA AYKIRILIK NEDENİYLE İSTEDİĞİ CEZAI ŞART KONUSUNDA TİCARET MAHKEMELERİNİN GÖREVLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: Somut olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverenle paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiyi işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimsiz fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverenle paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez. Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. Şu hâlde davacı Şirketin somut davadaki cezai şart alacağı talebi bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan, cezai şart talebi, asıl dava dosyasından tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve görevsizlik kararı verilmelidir. Açıklanan nedenle, kararın görev yönünden de bozulması gerekmektedir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tara-

findan hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işçinin müvekkili Şirkette 05.09.2012 tarihinde ziraat mühendisi olarak işe başladığını, davalının geçerli bir neden göstermeden 28.02.2023 tarihinde istifa ederek iş sözleşmesini feshettiğini, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine rağmen, davalının iş sözleşmesinin sona ermesinden kısa süre sonra aynı il sınırlarında, aynı alanda işteğal eden rakip işyerinde işe başlayarak rekabet yasağına aykırı davrandığını, davalı işçinin ihbar sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle 8 haftalık ihbar tazminatını davacı işverene ödemesi gerektiğini ileri sürerek ihbar tazminatı ve cezai şart alacağının davalı işçiden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı definde bulunduklarını, görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri olduğunu, sözleşmelerdeki rekabet yasağı hükmünün işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından aşırı sınırlama içermemesi gerektiğini, rekabet yasağı süresinin iki yılı aşamayacağını, taraflar arasındaki sözleşmede yer alan rekabet yasağı hükmünün geçerli olmadığını, talep edilen ihbar tazminatını kabul etmediklerini, işten ayrılmadan bir gün önce davacı Şirket yetkilisi M.Ü. tarafından toplantı esnasında sürekli biçimde olumsuz ifadelerle davalının üzerinde gidildiğini, psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, toplantı sonrası müvekkilinin olumsuz etkilendiğini, baskılar sebebiyle davalının daha fazla duygusal durum bozukluğu ve huzursuzluk yaşamamak adına işten ayrılma isteğini işverene bildirdiğini, ancak davalının isteğinin samimi karşılanmadığını, davalı yasal süresi içinde işyerinde çalışabileceğini belirtmiş olsa da davacı Şirket yetkilileri ve ailesi tarafından kovulduğunu, davalı ihbar süresini kullanmak istemesine rağmen elinde olmayan sebeplerle, işverenin kendisini zorla ve hızlı bir şekilde Şirketten çıkarmasına rağmen davacı Şirketin ihbar tazminatı istemesinin usule ve kanuna aykırı olduğunu, davalı bildirim süresine uymak istemişse de buna izin verilmediğini, feshin şekli göz önüne alındığında iş sözleşmesinin davacı Şirket tarafından eylemli olarak feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflarca imzalı 05.09.2012 tarihli iş sözleşmesinin 1.6 maddesinin “personel iş sözleşmesi süresince veya sözleşmenin her ne nedenle olursa olsun sona ermesinden itibaren 5 yıl süresince; işverenin müşterisi veya ticari rakibi olan kişi kuruluşlar veya bunların temsilcileri, acenteleri, ortakları, yönetici ve danışmanları nezdinde iş kabul edemez. Bu kişi ve kuruluşlara hangi sıfatla olursa olsun, doğrudan ya da dolaylı olarak hizmet veremez. Personel bu maddeye aykırı davranması hâlinde, işverenin her türlü zarar ziyan ve diğer tüm fazlaya dair talep hakları saklı kalmak kaydı ile işverene; işveren tarafından personele çalışma dönemi boyunca ödenen brüt ücretin 3 katını yasal faizi ile birlikte cezai şart olarak ödemeyi; kabul, beyan ve taahhüt eder.” şeklinde olduğu, davalı işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra 08.05.2023 tarihinde Muratpaşa/Antalya adresinde bulunan dava dışı bir şirkette işe başladığı, iş sözleşmesindeki rekabet yasağına ilişkin hükümde konu (işin türü) bakımından değil ama yer ve zaman bakımından sınırları çok geniş tutulmuş bir rekabet yasağının söz konusu olduğu, sözleşmede 5 yıl olarak belirtilen sürenin

somut olay bakımından sözleşmenin sonlanmasından itibaren 2 yıl olarak kabulünün gerektiği, kaldı ki davalının iş sözleşmesinin sonlandığı tarih ile yeni işyerinde işe başladığı tarih arasında 2 ay 8 gün süre bulunduğu, sözleşme hükmünde yer sınırlaması bulunmadığı görüldü de davacı Şirketin Antalya'da faaliyet gösteren bir şirket olması gözetilerek sözleşmedeki hükmün yer bakımından sınırlanmasına ilişkin Antalya ilinde 2 yıllık süre boyunca çalışamayacağı şeklinde kabulü gerektiği, davalının yeni iş başı yaptığı şirketin yine Antalya'da faaliyet gösteren ve davacı Şirketle aynı alanda faaliyet yürüten bir işyeri olduğu, iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün yukarıda belirtilen 2 yıllık süre ve Antalya il sınırları ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu, bu nedenle davalının rekabet yasağına ilişkin hükmün geçersiz olduğuna dair savunmasına itibar edilmediği ve davacının cezai şart alacağının %80 takdiri indirim yapılarak kabulü gerektiği, iş sözleşmesini davalının feshettiği, 28.02.2023 tarihinde istifa dilekçesi sunduğu, davalının istifa dilekçesinde kendi isteğiyle ayrılmak istediğini belirttiği, herhangi bir ayrılış nedenine dilekçesinde yer vermediği, davalıya yapılan AR-GE müdürlüğü teklifini kabul etmemesi nedeniyle psikolojik taciz uygulanmaya başlandığına ve istifa dilekçesinin zorla yazdırıldığına dair savunmanın ispatlanamadığı, cevap dilekçesinde başkaca bir ayrılış nedeninin bulunmadığı, davalının iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshetmediği, somut olayda davacı tarafça yapılan bir fesih işleminin de bulunmadığı, her ne kadar davalı ihbar süresini kullanarak işyerinden ayrılmak istediğini davacı işverene iletmediğini ama ihbar önelinin işverence kullanılmayarak işyerinden gönderildiğini savunsa da davalının istifa dilekçesinde ihbar öneli tanıdığına yönelik bir ibare bulunmadığı, davalı tanığının beyanının davacı tanık beyanı ile çeliştiği, tanıkların taraflar arasında odada geçen görüşmeye ve konuşmalara tanıklığının bulunmadığı, işten istifa ederek ayrılmak isteyen davalının ihbar öneli kullanmak istediğine ve engellendiğine dair iddiasını ispatlayamadığı, davacı işverenin ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamından, dinlenen tanık beyanlarına göre fesih öncesi Şirket toplantısında işyeri sahibinin davalıyı eleştirir mahiyetteki konuşması sonrası davalının moralinin bozulduğu, davalının ertesi gün aynı zamanda davacı tanığı olarak beyanına başvuru Şirket yetkilisi tanığa işten ayrılmak istediğini söylediği, tanığın da bunu Şirket sahibine iletmediği, Şirket sahibi ile davalı arasında geçen konuşma ve istifa neticesinde davalının işyerinden ayrıldığı, fesih bu şekilde gerçekleştiğinden davacı işveren lehine ihbar tazminatı kabulünün yerinde olduğu, rekabet yasağına ilişkin cezai şart yönüyle davalının fesihden yaklaşık iki ay sonra 08.05.2023 tarihinde ticari rakip tarım firmasında aynı pozisyonda işe başladığı, iş sözleşmesindeki rekabet yasağı hükmünün geçerli olduğu, hesaplanan cezai şart tutarından %80 oranında indirim yapılmasının yerinde görüldüğü, İlk Derece Mahkemesinin hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün her yönden geçersiz olduğunu,

2. Hâkim müdahalesi ile rekabet yasağı süresi 5 yıldan, 2 yıla düşürülüyorsa hesaplamanın da sadece 2 yıllık ödeme üzerinden yapılması gerektiğini,

3. İşyerinde yaşanan baskı ve psikolojik taciz nedeniyle davalı işçinin istifa iradesinin olumsuz etkilendiğini, davalı kendi isteğiyle istifa etmediği gibi davalının özel eşyalarını almaya vakti bile olmadan işyerinden ayrıldığını, istifasının davacı işveren tarafından hoş karşılanmadığını, bu olay aceleyle getirilerek adeta kovulma şeklinde gerçekleştiğini,

4. Davacı Şirket tarafından ihbar tazminatı istenmesinin kötünietli olduğunu, davalının işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı ve bu nedenle yasal yollar çerçevesinde istifa etmeyi göze alıp yasal yükümlülüklerini yerine getirerek işten ayrılmak isterken buna izin verilmediğini, ihbar tazminatına dair hakları saklı kalmak üzere davacı Şirketin tüm taleplerinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ve ihbar tazminatı ile rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan cezai şart talebi bakımından iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konularına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta; davacı Şirket davalı işçinin ihbar öneline uymadan istifa ederek işten ayrıldığını iddia ederek ihbar tazminatının tahsili talep etmiştir. Davalı işçi ise kendisine bir kaç ay önce Ar-Ge müdürlüğü teklif edildiğini, kabul etmemesi nedeniyle işyerinde psikolojik taciz uygulanmaya başladığını, son olarak fesihden bir gün önce 27.02.2023 tarihli toplantıda kendisine kötü davranılması üzerine, bu olaylara çok üzüldüğünü daha fazla yıpranmamak adına ertesi gün işten ayrılmak istediğini ancak ihbar öneli kullanmak istemesine rağmen buna izin verilmediğini savunmuş, iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır.

Davalı tanığı Z.G. yargılama sırasında ilk kez dinlendiğinde; "Toplantı esnasında patronumuz şirket sahibi davalıyı demorolize eden söylemlerde bulundu. Davalı o gün demorolize olduğu için çok ağladı ertesi gün sabah tekrar uniformaları ile işe geldi. Arge müdürü Z.A.'ya istifa edeceğini bildirim sürelerine uyacağını gerekli prosedürlere uyacağını söyledi, Zehra hanım patrona bu durumu söylemek için odasına gitti sonra davalıyı çağırdığını söyledi. Davalı insan kaynakları müdürü ile birlikte çalışmış olduğumuz masamıza geri geldiğinde işten ayrılıyorum prosedürlere uymama izin vermediler...Davalı ihbar süresine uymak istedi ancak davacı Şirket buna müsaade etmedi.." şeklinde beyan bulunmuştur. Tanığın daha sonraki celsede alınan ikinci beyanının da benzer içerikte olduğu görülmektedir.

Davacı tanığı Z.N.A ise beyanında davalının Şirketteki toplantının ertesi gününü doğrudan kendisinin odasına geldiğini ve ayrılmak istediğini söylediğini, aktarması gereken işleri aktaracağını da belirttiğini ifade etmiş, ancak davalının ihbar önelinden söz etmediğini, kendisinin de bu hususu hatırlatmadığını açıklamıştır.

Davalı asıl ise 02.10.2024 tarihli celsedeki beyanında özetle şirket toplantısında yaşanan olay sebebiyle işten ayrılma isteğini işverene bildirerek ihbar önelinde çalışmak istediğini hatta yerine bakacak kişiye işi öğretebileceğini de belirtti-

ğini, ancak işverenin kendisine "sen benimle sidik mi yarıştıyorsun" şeklinde sözler söyleyerek "ayrılmak istiyorsan hiç bekleme hemen hemen" diyerek eliyle de kapıyı gösterdiğini, böylece işverenin ihbar önelinde çalışmasını kabul etmediğini, işverenin bu davranışı nedeniyle işyerinden sadece kalemlüğünü alarak ayrılmak zorunda kaldığını, görev yaptığı çizme, kıyafetleri vb. eşyalarının dahi işyerinde kaldığını ifade etmiştir.

Somut olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverenle paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiyi işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimsiz fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverenle paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez.

Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.

Şu hâlde davacı Şirketin somut davadaki cezai şart alacağı talebi bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan, cezai şart talebi, asıl dava dosyasından tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve görevsizlik kararı verilmelidir. Açıklanan nedenle, kararın görev yönünden de bozulması gerekmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

30.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3373
Karar No. 2025/5555
Tarihi: 30.06.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/17

- **İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASI**
- **İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASINDA GÜNCEL HUKUKİ YARARIN BULUNDUĞU**

ÖZETİ: *Somut uyuşmazlıkta; davacı tarafından 07.10.2024 tarihinde işe iade, bir kısım işçilik alacaklarının tahsili ve işten çıkış kodunun düzeltilmesi talepli açılan davada, Mahkemece işten çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden tefrik kararı verilmiştir. Temyiz incelemesine konu çıkış kodunun düzeltilmesi talepli davada yapılan yargılamada, bu tespit davasının açılmasında davacının hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle davanın, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir. Dosya kapsamı, dava dilekçesi içeriği ve tefrik kararı dikkate alındığında, davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu açıktır. Mahkemece işin esasına girilerek dosya kapsamına ve yer alan delillere göre bir karar verilmesi gerekirken hukuki yarar yokluğu gerekçesiyle davanın usulden reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 20.02.2019-01.04.2024 tarihleri arasında davalı Belediye Başkanlığı ile dava dışı yüklenici şirketlerde giriş çıkış yapılarak işçi olarak çalışmaktayken 01.04.2024 tarihinde Demirci Belediye Başkanının imzası ile düzenlenen usulsüz fesih bildirimi ile haksız olarak işten çıkartıldığını, davacının işsizlik ödeneği alabilmesi için çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğini, çıkış kodunun gerçeği yansıtmadığını ileri sürerek Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilen işten çıkış kodunun düzeltilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının, işverenin güvenini kötüye kullanarak davalı Belediyenin iç işleyişiyle ilgili bilgileri ve sırları kötüniyetli olarak üçüncü kişilerle paylaşıp Belediyede usulsüzlük varmış izlenimi uyandıracak eylemlerde bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini, davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Mahkemenin 2024/213 Esas sayılı dava dosyasında verilen karar ile alacak davası ile birlikte açılan dosyanın işten çıkış kodunun düzeltilmesi talebinin tefrik edildiği ve

işbu dosya esasına kaydedilen işten çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden yargılama sonucunda, dava tarihi itibarıyla feshin değerlendirileceği ya da değerlendirildiği bir başka dava bulunmakta ise bu davanın kesinleşmiş olup olmaması önem arz etmeksizin artık tespit davası açılmasında güncel bir hukuki yararın varlığından söz edilemeyeceği, somut olayda da dava tarihi itibarıyla taraflar arasında feshin değerlendirileceği bir başka işçilik alacağı davası bulunduğu, dolayısıyla bu tespit davasının açılmasında davacının güncel bir hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle tespit talebine ilişkin davanın, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı tarafından bir kısım işçilik alacaklarının tahsili, işe iade ve işten çıkış kodunun düzeltilmesi talepli açılan davada, Mahkemece işten çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden tefrik kararı verilerek işbu incelemeye konu dosyada sonuçlandırılan davada; Mahkemenin 2024/213 Esas sayılı dosyası ile dava tarihi itibarıyla taraflar arasında feshin değerlendirileceği bir başka işçilik alacağı davası bulunduğu ilişkin İlk Derece Mahkemesinin değerlendirilmesinde isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının iş sözleşmesinin haksız ve keyfi olarak, kötüniyetle feshedildiğini,

2. Çıkış kodunun gerçeği yansıtmadığını ve düzeltilmesi gerektiğini, İlk Derece Mahkemesinin fesih olgusunu tartışmaya gerek duymadan, anlaşılabilir şekilde ve gerekçesiz olarak davayı reddettiğini, kararın bozulması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işten çıkış kodunun düzeltilmesi istemine ilişkin davada hukuki yararın bulunup bulunmadığı noktasındadır.

Mahkemeden istenilen hukuki korunmaya göre davalar; eda davaları, tespit davaları ve inşai davalar olarak ayrılmaktadır. Eda davalarında, bir şeyin yapılması, bir şeyin verilmesi veya bir şey yapılmaması istenmekte iken; inşai (yenilik doğuran) davalar ile de var olan bir hukuki durumun değiştirilmesi, kaldırılması veya yeni bir hukuki durumun yaratılması istenir. İnşai (yenilik doğurucu) davanın kabulü ile yeni bir hukuki durum yaratılır ve hukuksal sonuç genellikle bir yargı kararı ile doğar. Tespit davaları ise, bir hakkın veya bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının yahut bir belgenin sahte olup olmadığının tespitine ilişkin davalardır. Tespit davası kendine özgü davalardan olup dava sonucunda verilen kararın icra ve infaz kabiliyeti yoktur.

Tespit davalarında davacının amacı, bir hak veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun veya içerikliğin belirlenmesi olup hak veya hukuki ilişkinin varlığı yahut yokluğu tespit davası açılabilmesi için tek başına yeterli değildir. Bundan başka, tespit davasının dinlenebilmesi için konusunu oluşturan hak veya hukuki ilişkinin var olup olmadığının Mahkemece hemen tespit edilmesinde davacının korunmaya değer güncel bir hukuki yararının bulunması gerekir. Tespit davaları eda davalarının öncüsü olduğundan eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde, tespit davası açılmasında hukuki yararın bulunmadığı kabul edilmektedir.

Hukuki yararın bulunması dava şartı olup yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi hâkim tarafından da resen gözetilir. Hukuki yararın bulunmadığının tespiti hâlinde davanın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 115. maddesine göre dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmelidir.

Uygulamada çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak SGK'ya bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan davalar, "çıkış kodunun düzeltilmesi davası" olarak adlandırılmakta ise de davanın SGK'ya yöneltilemediği de dikkate alındığında "tespit davası" niteliğindedir.

Somut uyumsuzlukta; davacı tarafından 07.10.2024 tarihinde işe iade, bir kısım işçilik alacaklarının tahsili ve işten çıkış kodunun düzeltilmesi talepli açılan davada, Mahkemece işten çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden tefrik kararı verilmiştir. Temyiz incelemesine konu çıkış kodunun düzeltilmesi talepli davada yapılan yargılamada, bu tespit davasının açılmasında davacının hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle davanın, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir.

Dosya kapsamı, dava dilekçesi içeriği ve tefrik kararı dikkate alındığında, davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu açıktır. Mahkemece işin esasına girilerek dosya kapsamına ve yer alan delillere göre bir karar verilmesi gerekirken hukuki yarar yokluğu gerekçesiyle davanın usulden reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1.Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

30.06.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4472
Karar No. 2025/5604
Tarihi: 30.06.2025

İlgili Kanun/Madde
6100 s. HMK/114

- **DAVA ŞARTI**
- **HUKUKİ YARAR**

ÖZETİ: *Dava şartı, mahkemenin davanın esası hakkında inceleme yapabilmesi ve esasa ilişkin bir hüküm verebilmesi için gerekli şart olarak tanımlanmaktadır. Hukuki yarar da açıkça 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 114/1-(h) hükmünde genel dava şartları arasında sayılmıştır. Hukuki yarar, dava ikamesiyle mahkemeye yöneltilen talebin esası hakkında incelemede bulunulabilmesi ve esasa ilişkin karar verilmesi için varlığı aranan olumlu bir dava şartı olarak kabul edilmektedir. Bir dava şartı olarak hukuki yararın varlığını kabul etmek için davacının, mevcut hukuki durumunu değiştirecek ve iyileştirecek bir hükme ihtiyaç duyması gerekir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, 2009, s.155, 344). Davacının bu ihtiyacı kişisel, güncel ve hukuki nitelikte olmalıdır. Hukuki yararı dava şartı olarak düzenleyen 6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça vurgulanmıştır. Diğer taraftan bir dava şartı olan hukuki yarar, kararın kesinleşmesine kadar yargılamanın her aşamasında resen gözetilmesi gereken bir husustur. Somut olayda; davacı Şirketler asıl davada 52.200,00 USD (824.004,16 TL) işçilik alacağına ilişkin olarak davalı işçiye borçlu olmadıklarının tespitine karar verilmesini talep etmişlerdir. Mahkemece, birleşen davada hükmedilen alacak miktarının asıl davada borçlu olunmadığı iddia edilen miktardan fazla olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Ancak yargılama devam ederken işçi tarafından alacak davası açıldığı, açılan bu davanın menfi tespit talebine ilişkin dava ile birleştirildiği ve yapılan yargılama sonucunda, birleşen davada işçinin bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Bu hâliyle davacıların artık menfi tespit davası yönünden hukuki yararının bulunduğundan söz etmek mümkün değildir. Belirtilen sebeple; Mahkemece asıl dava yönünden hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken, yazılı şekilde işin esasına girilerek davanın esas yönünden reddine karar verilmesi hatalıdır.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacılar-birleşen davada davalılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

1. Asıl davada davacılar vekili dava dilekçesinde; davalının davacı K. Yach...Ltd. Şti.ne ait 9...MO numaralı C. Adaları Bayraklı M/Y K. isimli gemide diğer davacı A.Deniz Araçları San. ve Tic. Ltd. Şti. ünvanlı işleten firmada yat kaptanı olarak aylık 3.000,00 USD ücretle 02.08.2019 tarihinden 16.03.2022 tarihine kadar çalıştığını, ancak geminin Bodrum'a sefere çıkacağı sırada davalının gemiyi terk ederek iş sözleşmesini feshettiğini, davacı müvekkili firmalardan A. Deniz Araçları San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından davalının çıkış bildirgesinde (04) kod gösterildiğini, davalı haksız olarak iş sözleşmesini kendisi sonlandırmış ise de işten

çıkış kodunun sehven (04) kodu ile bildirildiğini belirterek dava konusu 52.200,00 USD (824.004,16 TL) işçilik alacağından müvekkillerinin borcunun bulunmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

2. Birleşen davada davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 02.08.2019 tarihinde davalı Şirkette gemi birinci kaptanı olarak çalışmak üzere "Toplu sözleşme" başlıklı sözleşme imzaladığını, 6 aylık belirli süreli sözleşme bitişinde sözleşmenin yenilendiğini ve diğer bireysel iş sözleşmesinin bitişinde müvekkilinin işe devam ettiğini, iş ilişkisi devam ederken davalı tarafından haklı neden bildirilmeden iş sözleşmesinin feshedildiğini, herhangi bir ödeme yapılmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, fazla çalışma ve ücret alacakları ile iş sözleşmesinin 6. maddesine dayanan ikramiye alacağı ile 11. maddesine dayanan her ay ödenecek 7 günlük izin ücretinin davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Asıl davada davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili ile davacı işveren A. Deniz Araçları San. ve Tic. Ltd. Şti. arasında 02.08.2019 tarihinde .. IMO numaralı C..Adaları bayraklı M/Y KA.. isimli gemide, gemi 1. kaptanı görevinde çalışmak üzere aylık 3.000,00 USD ve ek ücretler karşılığı toplu sözleşmesi akdedildiğini, 6 aylık belirli süreli sözleşmenin bitişinde sözleşmenin yenilendiğini ve diğer bireysel iş sözleşmesinin bitişinde müvekkilinin işe devam ettiğini, iş ilişkisi devam ederken davalı tarafından haklı neden bildirilmeden iş sözleşmesinin feshedildiğini, herhangi bir ödeme yapılmadığını, hafta tatillerinde ve genel tatil günlerinde çalıştırıldığını, davacı Şirketler tarafından ibranameler imzalatıldığını, davacıların müvekkiline borçlu olduklarını ve bu borca binaen rehin hakkının olduğunu ileri sürerek davanın reddi ile beraber 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 72/4 hükmü kapsamında davacıların %20'den aşağı olmamak üzere tazminat ödemesine hükmedilmesini talep etmiştir.

2. Birleşen davada davalılar vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili K.. Yachting Ltd. Şti.ne ait .. numaralı C..Adaları Bayraklı M/Y K. isimli gemide, A. Deniz Araçları San. ve Tic. Ltd. Şti. ünvanlı işleten firmada yat kaptanı olarak aylık 3.000,00 USD ücretle 02.08.2019 tarihinden 16.03.2022 tarihine kadar çalıştığını, ancak geminin Bodrum'a sefere çıkacağı sırada davalının gemiyi terk ederek iş sözleşmesini de feshettiğini, A..Deniz Araçları San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından davalının çıkış bildirgesinde (04) kodu gösterilmiş ise de bunun sehven yapıldığını, davacının Antalya 2. Asliye Ticaret Mahkemesinin 2022/136 Değişik İş, 2022/136 Karar sayılı kararı ile davalılardan K.. Yachting Ltd. aleyhine 53.200,00 USD (780.444,00 TL) ihtiyati haciz kararı aldığını, davalı tarafından müvekkili aleyhine Antalya 2. Asliye Ticaret Mahkemesinin 2022/136 Değişik İş, 2022/136 Karar sayılı kararı ile ihtiyati haciz kararı alındığını, Antalya Genel İcra Dairesinin 2022/87938 Esas sayılı dosyası ile ihtiyati haczin infazının istendiğini, müvekkiline ait K. Yachting Ltd. üzerine ihtiyati haciz işlendiğini, bunun üzerine davalı tarafından taşınır rehininin paraya çevrilmesi yolu ile takip başlatıldığını ve ödeme emrinin 11.06.2022 tarihinde müvekkillerine tebliğinden sonra 16.06.2022 tarihinde taraflarınca borca ve fer'ilerine itiraz edilmesi üzerine 22.06.2022 tarihli karar tensip tutanağı ile takibin durdurulmasına karar verildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı işçinin davalı yanına kaptan olarak çalıştığı, yatın yabancı ülke bayraklı olduğu, bu nedenle davalı işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) tâbi

olduğu, davalının işten çıkış kodunun (04) olarak bildirildiği, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden bildirilmeden feshedildiği, davalının iş sözleşmesi ile 3.000,00 Euro ücret ile çalıştığı, davalının tanık beyanları ile hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştığını ispatladığı, taraflar arasında imzalanan sözleşmeler ile ikramiye ve ücretli izin alacağına hak kazandığı gerekçesiyle asıl davanın reddine, birleşen davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacılar-birleşen davada davalılar vekili temyiz dilekçesinde:

1. Birleşen davanın itirazın iptali davası olarak değerlendirilmesi gerektiğini,
2. Birleşen davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasının mümkün olmadığını,
3. Davalının birleşen davada talep ettiği alacaklar yönünden hukuki yararının bulunmadığını,
4. Birleşen dosya ile asıl dosya arasında hukuki ve fiili irtibat olmadığını,
5. Birleşen davada davacının gemiadamı olduğunu iddia ettiğini ve bu nedenle görevli mahkemenin asliye hukuk mahkemeleri olduğunu,
6. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunun eksik ve hatalı olduğunu,
7. Mahkemece davalı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarının esas alındığı,
8. Bilirkişi tarafında hesaplamaya esas alınan ibranameyi müvekkillerinin imzalamadığını,
9. Mahkemece harç ve vekâlet ücretlerinin hatalı hesaplandığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davanın türü, görevli mahkeme, asıl davada davacıların borçlu olmadıklarının tespiti yönünden hukuki yararın bulunup bulunmadığı ile birleşen davada davalı işçinin işçilik alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı, alacakların ispatı ve hesaplanması, harç ve vekâlet ücretinin doğru belirlenip belirlenmediğine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacılar- birleşen davada davalılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dava şartı, mahkemenin davanın esası hakkında inceleme yapabilmesi ve esasa ilişkin bir hüküm verebilmesi için gerekli şart olarak tanımlanmaktadır. Hukuki yarar da açıkça 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 114/1-(h) hükmünde genel dava şartları arasında sayılmıştır. Hukuki yarar, dava ikamesiyle mahkemeye yöneltilen talebin esası hakkında incelemede bulunulabilmesi ve esasa ilişkin karar verilebilmesi için varlığı aranan olumlu bir dava şartı olarak kabul edilmektedir (Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Emel Hanağası, Medenî Usul Hukuku, Ankara 2022, s.332, 338; Hakan Pekcanitez, Muhammet Özekes, Mine Akkan, Hülya Taş Korkmaz, Medeni Usul Hukuku, Cilt II, İstanbul, On Beşinci Baskı, 2017, s.927, 947).

Bir dava şartı olarak hukuki yararın varlığını kabul etmek için davacının, mevcut hukuki durumunu değiştirecek ve iyileştirecek bir hükme ihtiyaç duyması gerekir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, 2009, s.155, 344). Davacının bu ihtiyacı kişisel, güncel ve hukuki nitelikte olmalıdır. Hukuki yararı dava şartı olarak düzenleyen 6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça vurgulanmıştır. Diğer taraftan bir dava şartı olan hukuki yarar, kararın kesinleşmesine kadar yargılamanın her aşamasında resen gözetilmesi gereken bir husustur.

Somut olayda; davacı Şirketler asıl davada 52.200,00 USD (824.004,16 TL) işçilik alacağına ilişkin olarak davalı işçiye borçlu olmadıklarının tespitine karar verilmesini talep etmişlerdir. Mahkemece, birleşen davada hükmedilen alacak miktarının asıl davada borçlu olunmadığı iddia edilen miktardan fazla olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Ancak yargılama devam ederken işçi tarafından alacak davası açıldığı, açılan bu davanın menfi tespit talebine ilişkin dava ile birleştirildiği ve yapılan yargılama sonucunda, birleşen davada işçinin bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Bu hâliyle davacıların artık menfi tespit davası yönünden hukuki yararının bulunduğundan söz etmek mümkün değildir. Belirtilen sebeple; Mahkemece asıl dava yönünden hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken, yazılı şekilde işin esasına girilerek davanın esas yönünden reddine karar verilmesi hatalıdır.

3. Somut olayda İlk Derece Mahkemesince, davalı işçinin yabancı bayraklı gemide yat kaptanı olarak çalıştığı kabul edilerek 4857 sayılı Kanun uygulanmış ve bilirkişiden alınan 08.08.2023 tarihli ek rapor hükme esas alınarak davalı-birleşen davada davacı işçinin dava konusu talepleri hüküm altına alınmıştır. Ne var ki hükme esas alınan bilirkişi raporu incelendiğinde, tarafların imzası bulunmayan "İbraname" başlıklı belgede "ek ödeme (brüt ücrete dahil) prim" yazılı sütun olduğu ve bu nedenle davacının ikramiye alacağına hak kazandığı kabul edilerek hesaplamaların yapıldığı anlaşılmaktadır. Tarafların imzasını dahi içermeyen bir belgedeki prim ödemesini ikramiye ödemesi olarak kabul etmek mümkün değildir. Taraflar arasında imzalanan 01.01.2019 tarihli toplu sözleşme ile 02.08.2019 tarihinde imzalanan belirli süreli iş sözleşmesinde de açıkça 6 ayda bir davalı işçiye ikramiye ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle ikramiye alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Ayrıca, davalı işçinin ikramiyeye hak kazanmadığı kabul edildiğine göre, ihbar tazminatı hesabına esas alınan giydirilmiş ücret belirlenirken ikramiyenin eklenmemesi gerektiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

4. Öte yandan, Mahkemece dinlenen tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere, davacının çalışmış olduğu yatta turistik gezi düzenlenmediği, davalı işçinin belirli bir süre mesaili çalıştığı, yatın tadilat ve bakım işlerini yaptığı, yatı satın almak üzere gelen müşterilere gezdirdiği, bir süre mesaili çalıştığı, sonrasında ise ikametgah adresini değiştirdiği ve yatta yaşamaya başladığı anlaşılmaktadır. Dinlenen tanık beyanları davalı işçi ile birlikte aynı yatta çalışan kişiler olmamakla beraber davacı Şirketlerde çalışması bulunan kişilerdir. Şöyle ki tanıkların davalı işçi ile aynı yatta çalışmadığı, davacının ise bir süre sonra yatta yaşamaya başladığı anlaşıldığından, Mahkemece hüküm altına alınan hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacakları yönünden, davalı işçinin çalışmasını ispatlayamadığı açıktır. Bu nedenle Mahkemece hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının da reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
30.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4534
Karar No. 2025/5873
Tarihi: 08.07.2025

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/41-43

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİ BAŞVURU TARİHİNDE FARKLI İŞKOLUNDA YER ALAN İŞYERLERİNİN İŞYERİ VEYA İŞLETME KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLEMEYECEĞİ**
- **HUKUKİ BELİRLİLİK İLKESİ**

ÖZETİ: Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyumazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla tespit konusu işyerinden farklı işkolunda yer alan (8211.1060170) sicil numaralı birimin yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi isabetsizdir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (Sendika) vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; Bakanlık tarafından işçi sayısının hatalı belirlendiğini, Üniversitenin hastane işyerinde çalışan sayısının 74 olduğunu, gerekli sayısal çoğunluğun sağlanmadığını, tespitin hatalı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 27.07.2023 tarihli ve 273960 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41. maddesi gereğince işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan yetki tespit başvuruları karşılanırken, işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, Genel Müdürlük kurulmuş Sendika

Yetki Sistemi'ne, SGK kayıtlarından otomasyon sistemiyle yansıyan bilgiler doğrultusunda işlem yapıldığını, verilen kararın hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; itirazın süresinde olmadığını, müvekkili Sendikanın gerekli sayısal çoğunluğu sağladığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; yapılan keşif gözlem ve tespitlerinde Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesinin tek binadan oluşan ve binada hem sağlık işi hem de eğitim işinin aynı anda eğitim ve sağlık işkollarında faaliyet yürütüldüğü, keşif esnasında her iki sicil numarasında çalışan kişilerin aynı anda aynı ortam ve aynı amaç doğrultusunda birlikte çalışmalar içinde olduğu, yetki tespitinde çoğunluk hesabında dikkate alınan işyerinde yapılan asıl işin sağlık hizmetleri kapsamında olduğu ve 1143537.038 sicil numaralı işyerindeki sigortalıların asıl işe yardımcı meslekler olduğu, projede çalışanların birçoğunun servis ve polikliniklerde görev yaptığı, bu kapsamda işin ağırlıklı olarak sağlık işleri kapsamında olduğu ve bu alanlar hariçinde istihdama neredeyse rastlanmadığı, sağlık alanındaki hizmetin ortak fiziki alan, ortak organizasyon ve ortak amaç birliği doğrultusunda hizmet verildiği, bu durumun haricinde alt işveren veya 1143537.038 sicil numarasının faaliyetlerinde Dış Hekimliği Fakültesinin bağımsız ticari amaç veya işletmeye özgü diğer niteliklere rastlanmadığı, bütün bu hususlar değerlendirildiğinde, davacıya ait işyeri sicil numaralarında işveren sıfatıyla işyerlerinde yapılan işin İşkolları Yönetmeliği'nin ekindeki işkolları listesinde bulunan 17 No.lu sağlık ve sosyal işler işkoluna gireceği, davacının iki ayrı SGK kodunda ancak tek bir işyeri olduğu, işyerinde öğretim üyeleri de dâhil çalışan sayısının 74 kişi olduğu, yetki tespiti başvuru tarihi itibarıyla sendikalı üye sayısının 23 kişi olduğu, Sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Mahkeme kararının isabetli olduğu gerekçesiyle başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Sendika vekili temyiz dilekçesinde; cevap ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

Toplu iş sözleşmesi kavramı 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un 41/1 hükmüne göre “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki tespiti için başvuru” kenar başlıklı 42. maddesi şöyledir:

“(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetme-likle düzenlenir.”

Yine aynı Kanun'un “Yetki itirazı” kenar başlıklı 43. maddesi de şu şekildedir:

“(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

6356 sayılı Kanun'un "İşkolunun tespiti" kenar başlıklı 5/2 hükmü şöyledir:

“Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.”

6356 sayılı Kanun’un 5/2 hükmüne dair madde gerekçesi de şöyledir:

“... İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir. ...”

Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 10.07.2023 başvuru tarihi itibarıyla davacı işverene ait (8623.1143537) sicil numaralı işyerinde toplam 43 işçi çalıştığı ve davalı Sendikanın 23 üyesi bulunduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için davalı Sendikanın gerekli çoğunluğu sağladığına dair 27.07.2023 tarihli ve 273960 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Davacı işverenin temel itirazı, tek bir işyeri niteliğinde olduğu iddiasıyla farklı bir birimin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği ve buna göre sayısal çoğunluğun sağlanmadığına ilişkindir. İlk Derece Mahkemesince de yukarıda belirtilen gerekçe ile (8211.1060170) sicil numaralı birimde çalışan işçilerin de dikkate alınması gerektiği kabul edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre (8211.1060170) sicil numaralı birimin ise İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra No.lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kayıtlı olduğu görülmektedir.

6356 sayılı Kanun’un 5/2 hükmünde işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı hükmün madde gerekçesinde de bu düzenleme ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasının önlenilmesinin istendiği belirtilmiştir. Bu itibarla işkolu tespit talebi ve işkolu itirazları mevcut yetki uyuşmazlığında dikkate alınamayacaktır.

İnceleme konusu davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir.

Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla tespit konusu işyerinden farklı işkolunda yer alan (8211.1060170) sicil numaralı birimin yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi isabetsizdir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular ışığında, yetki tespitinin sadece (8623.1143537) sicil numaralı işyeri esas alınarak yapılması gerektiğinin, söz konusu işyeri bakımından davalı Sendikanın yarından fazla çoğunluğu sağladığının,

davacı işveren tarafından yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir olgunun da kanıtlanamadığının anlaşılmasına göre İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi isabetsizdir.

Belirtilen sebeplerle; 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

1. Davanın REDDİNE,
 2. Davacı Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Rektörlüğü harçtan muaf olduğundan harç alınmasına yer olmadığına,
 3. Karar tarihinde yürürlükte bulunan Tarife'ye göre 30.000,00 TL vekâleti ücretinin davacıdan alınarak davalılara müştereken verilmesine,
 4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı Bakanlığın yaptığı 390,00 TL, davalı Sendikanın yaptığı 700,00 TL yargılama giderlerinin davacıdan tahsili ile ilgili davalılara ödenmesine,
 5. Davalı Sendika tarafından yatırılan 1.169,40 TL istinaf yoluna başvurma harcı, 427,60 TL istinaf karar harcı ile 3.033,70 TL temyiz yoluna başvurma olmak üzere toplam 4.630,70 TL harcın, davacı harçtan muaf olduğundan, istek hâlinde davalı Sendikaya iadesine,
 6. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili taraflara iadesine,
- Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalı Sendikaya iadesine,
Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
08.07.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 10th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13196
Karar No. 2025/11283
Tarihi: 03.07.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/13
6098 s. TBK/51

- **İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNAT**
- **İŞVEREN SPOR KULÜBÜNDE MAÇ YAPARKEN KALP KRİZİ GEÇİRME**
- **KUSUR İNCELEMESİ**
- **KUSUR DAĞILIMININ NASIL OLACAĞI**

ÖZETİ: Somut olayın gerçekleşme biçimi ve kusur oranlarının tayini açısından ise müسابakaya katılacak davacı dahil işçilerin nasıl belirlendiği , müsabaka öncesi davacılar murisine ait sağlık raporunun düzenlenip düzenlenmediği varsa örneği ile açıklanan hususlara dair bilgi ve belgelerin getirtilmediği anlaşılmakla bu yönden de eksik inceleme sonucu hüküm tesisi hatalıdır . Yine davalı T. T. Gençlik ve Spor Kulübü Derneği vekilince ileri sürülen itirazların karşılanması açısından Mahkemece her ne kadar Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği 24 ve 25 . Madde hükümlerine dayanılarak tesis işletmecisi olduğu ve müsabaka öncesi sağlık raporu temin etmediği gerekçesiyle davalı Dernek sorumlu tutulmuş ise de yönetmelik hükümlerinin somut olay özelinde uygulanıp uygulanmayacağının yönetmeliğe dair tüm hükümlerin (İlgili Kurumdan (Gençlik ve Spor Bakanlığı'ndan) yönetmeliğin uygulama alanı ve kapsamı sorulmaksızın) değerlendirilmesi suretiyle ortaya konmadığı anlaşılmakla bu husus da hatalı olmuştur. Ayrıca kalp krizi nedeniyle vefat olayında bünyesel faktör değerlendirmesi yapılmasının gerekmesine ve bünyesel faktör oranının işveren kusuruna eklenmesinin mümkün bulunmamasına rağmen usulüne uygun olmayan kusur raporunda %20 oranındaki kaçınılmazlık değerlendirmesinin yapılması hatalı olduğu gibi %20 oranındaki kusurun işveren kusuruna eklenmesi de hatalı olmuştur. Son olarak iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında sorumluluğu bulunduğu tespit edilen kişi veya kişilerin kusur oranlarının ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği açık olup Mahkemece %60 oranındaki işverene verilen kusur oranının yönetmelik hükmü gerekçe gösterilmek suretiyle kusur oranı ayırıştırması yapılmaksızın davalı T. T. Gençlik ve Spor Kulübü Derneğine atfedilmesi de hatalıdır.

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacılar vekili ile davalı T.. T.... A.Ş. vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davacılar vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne

ilk derece mahkemesi hükmünün kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Şiner tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacılar vekili dilekçesinde özetle; müvekkillerinden Ebru K..... Ö.....'ün eşi, E. T. Ö.'ün babası ve K. ve Ü. Ö.'ün müşterek çocuğu M. Se. Ö.'ün, T. T.... A.Ş.'de çalışmakta iken diğer davalıca, Türk T.. A.Ş. Spor faaliyetleri kapsamında Küçükçekmece B.. T.. Tesislerinde organize edilen T.. T.. şubeleri arası halı saha futbol turnuvasının 18.03.2016 tarihindeki müsabakada oyuncu olduğu esnada, kalp rahatsızlığı geçirerek gördüğü tedaviye rağmen 30.07.2016 tarihinde vefat ettiğini, müsabaka esnasında ilk yardım ekibi, ambulans bulunmadığından en yakın hastaneye kaldırıldığını, uzun bir tedavi sürecine rağmen kurtarılamadığını, olayın iş kazası kapsamında kaldığını ve iş kazası olarak soruşturma tahkikatı yapıldığını iddia ederek davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Birleştirilen İstanbul 16. İş Mahkemesi'nin 2021/215 Esas 2021/302 Karar sayılı dosyasında davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacıların murisi M. S. Ö.'ün davalılardan T.. T....A.Ş.'ye ait iş yerinde çalışmakta iken icra edilen futbol turnuvası kapsamında oyuncu olarak bulunduğu sırada 18.03.2016 tarihinde kalp krizi geçirdiğini ve 30.07.2016 tarihinde vefat ettiğini, müvekkillerinin murisinin vefat etmesinde davalıların kusurlu olduğunu iddia ederek; ek destekten yoksun kalma tazminatının davalıdan tahsilini ve işbu davanın İstanbul 34. İş Mahkemesinin 2017/299 Esas sayılı dosya ile birleştirilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekilleri haksız davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle, “toplanan deliller ve dosya kapsamına göre, davacının, iş akdi ile davalı işveren bünyesinde çalışırken 18.03.2016 tarihinde kalp krizi sonucunda vefat ettiği, SGK tahkikat raporunda olayın iş kazası olarak kabul edildiği, dosyanın kusur raporu için üçlü bilirkişi heyetine gönderildiği, burada davalı T. T. A.Ş'nin % 60 kusurlu olduğu, diğer davalı T.T. Gençlik ve Spor Kulübü'nün kusurunun bulunduğu, vefat edenin ise % 20 kusurlu olduğu, kaçınılmazlık ilkesinin % 20 oranında yer teşkil ettiği görüldüğünden, ve itiraz üzerine alınan raporlarda da tutarlılık görüldüğünden dosya hesap bilirkişisine gönderilmiş, davacılara ilişkin sosyal ekonomik durum araştırması yaptırılmış, nüfus kayıt örneği dosya arasına alınmış, SGK tarafından yapılan ödemeler celp edilmiş, eksiklikler giderilerek alınan hesap raporu denetime elverişli ve usule uygun görülmüş, vefat edenin banka hesap hareketleri de dosya arasına alınmış, birleşen dosyada da ikinci kez ilk dosyada ıslah olmadığından dolayı yapılan talepler rapora göre uygun görülmüş, davacıların maddi tazminat taleplerinin kabulüne karar vermek gerekmiş, ancak davalı T.T. Gençlik ve Spor Kulübü'nün ise husumet yokluğundan dolayı sorumlu olmadığı kanaatine varılmış, mahkememizce alınan ve dosya kapsamına uygun kabul

edilerek itibar edilen bilirkişi raporu uyarınca maddi tazminat isteminin kabulüne; tarafların kusur oranları, sosyal ve ekonomik durumları, iş gücü kaybı oranı ve tedavi süresi dikkate alınarak manevi tazminat isteminin takdiren kısmen kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi gerekçeli kararda açıklandığı üzere;

A-) Asıl dava yönünden;

1-Maddi tazminat talepli davanın kabulü ile;

a) Davacı Ebru K... Ö... için 141.663,36 TL, Er. Ö. için 27.092,94 TL, K. Ö. için 1.000 TL, Ünsel Ö. için 1.000 TL'nin kaza tarihi olan 18.03.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte Davalı T.. T... A.Ş.'den tahsili ile davacıya ödenmesine;

2-Manevi tazminat talepli davanın kısmen kabulü ile;

a) Davacı Ebru K. Ö. için 15.000,00 TL, Erol Ö. için 15.000,00 TL, Kazım Ö. için 10.000 TL, Ünsel Ö. için 10.000 TL'nin kaza tarihi olan 18.03.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte Davalı T. T..A.Ş.'den tahsili ile davacıya ödenmesine;

b) Bakiye talebin reddine;

c) Diğer davalı T.T.. Gençlik ve Spor Kulübü için husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine,

7-Maddi tazminat yönünden davacılar kendilerini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T gereğince 20.171,85 TL vekalet ücretinin davalı T..T..A.Ş.'den alınarak davacılarca verilmesine,

8-Manevi tazminat yönünden davacılar kendini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T gereğince 7.300,00 TL vekalet ücretinin davalı T.. T.. A.Ş.'den alınarak davacılarca verilmesine,

9-Manevi tazminat yönünden davalı T.. T...A.Ş. kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T gereğince 18.200,00 TL vekalet ücretinin davalılardan alınarak bu davalıya verilmesine,

B-) Birleşen dava yönünden;

1-Maddi tazminat talepli davanın kabulü ile;

a) Davacı E. K. Ö. için 99.392,18 TL, Erol Ö. için 10.854,56 TL, Kazım Ö. için 48.925,31 TL, Ünsel Ö. için 73.731,17 TL'nin ölüm tarihi olan 30.07.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte davalı T..T.. A.Ş.'den tahsili ile davacıya ödenmesine;

b) Diğer davalı T.T.. Gençlik ve Spor Kulübü için husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine," şeklinde karar verildiği anlaşılmıştır.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekil ile T. T.n Anonim Şirketi vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacılar tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; davalı yana dosya kapsamında husumet yöneltme sebeplerinin müteveffanın kalp krizi geçirdiği müsabakaların yapıldığı Küçükçekmece B. T. Tesisleri'nin davalı T. Te.... Gençlik ve Spor Kulübü'nün işletim bakım ve gözetiminde bulunduğu, müteveffanın oynanan maç esnasında kalp krizi geçirip ardından vefat etmesi davalı işverenin ve diğer

davalının önlem alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranması ve ihmali neticesinde meydana geldiği, müteveffanın eşi E. bir erkek çocuğu ile dul kaldığı ve evlenmeyi düşünmediği, hal böyle iken evlenme yüzdesinin %4 olarak kabulü ve davacılar yönünden yapılan hesaplama fahiş surette düşük ve hukuka aykırı olduğu,manevi tazminat talepleri yönünden hükümde yazılı nedenler ile belirtilen miktarlar yönünden kısmen kabulü yönünde verilen hükmün manevi tazminatın amacına hizmet etmediği kanaati nedeni ile kabul edilemeyeceği, şeklindedir.

Davalı T.. T.. A.Ş. tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; yerel mahkemece itiraz ve beyanlarını dikkate alınmadan karar verildiği, müvekkili şirket dava konusu olayda üzerine düşen görevleri yerine getirdiğinden müvekkili şirketin sorumluluğunun bulunmadığı, rapora itirazları doğrultusunda yeni bir rapor alınmadan eksik incelemeyle dayalı bilirkişi raporu ile hüküm kurulduğu, meydana gelen olayda müvekkili şirkete atfedilecek bir kusur olmadığından gerekçeli kararda manevi tazminat talebinin kısmen kabulüne karar verilmesi hukuka aykırı olduğu, manevi tazminat miktarları fahiş olduğu şeklindedir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile ;"...İlk derece mahkemesince, davalılardan T.. T. Spor Kulübü Derneği hakkındaki dava husumet yokluğu nedeniyle reddedilmiş olup davacılar vekili istinaf başvurusunda bu hususa itiraz etmiştir. İlk derece mahkemesinin kararında ret gerekçesine yer verilmediği, hükme esas alınan ve kusur incelemesi içeren bilirkişi raporlarında Spor Kulübünün işveren olmaması sebebiyle sorumluluğunun olmadığı yönünde görüş bildirildiği anlaşılmaktadır. Ancak, Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği'nin 24.maddesinin "Tesislerde çalışmalar devam ettiği sürece meydana gelecek sakatlıklarda ilk yardım için gereken ilaç ve malzemeler eksiksiz olarak ilk yardım dolabında bulundurulur ve tesiste çalışanların görebileceği bir yere asılır. Çalışmalara katılan kişilerin spor çalışmalarına kabullerinden önce spor branşının özelliğine göre federasyonlarınca zorunlu görülen dallarda bir doktor muayenesinden geçmiş olmalarını belgelemeleri gerekir. Bununla ilgili her kişi için birer sağlık dosyası düzenlenir. En az 3'er aylık aralıklarla tesiste spor çalışması yapanların sağlık muayeneleri yaptırılmaları istenir. Özel tesisler bir sağlık kuruluşuyla bağlantılı çalışır ve bu kuruma ait bilgiler görülecek yerlere asılır." hükmü ve 25.maddesinin "Tesislerden yararlanmak isteyen kişilerden aşağıdaki belgeler istenir....d) Sağlık raporu (tek doktordan yeterli olacaktır).. " hükmü dikkate alındığında, tesis işletmesinin yükümlülüklerinin bulunduğu ve yerine getirilmemesi halinde sorumluluk doğacağı açıktır. Bu nedenle T.. T.. Spor Kulübü Derneği'nin işveren olmadığı sebebiyle davanın husumetten reddi hatalı olduğundan davacılar itirazının kabulü ile ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden hüküm kurulması gerekmiştir. Kusur incelemesi yapıldığında, ilk derece mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, düzenlenen spor turnuvasına dair Risk Analizi çalışmasının yapılmadığı, kazalının vefatından on ay kadar önce atipik göğüs ağrısı şikayeti ile gittiği Haseki Hastanesi tarafından düzenlenen raporda kardiyak açıdan değerlendirme yapıldığı ve çalışmasında sakınca olmadığı belirtilerek aynı gün taburcu edildiği, buna göre adı konmuş olan bir rahatsızlığın ortamın üzerinde bir eforda hayati tehlike yaratacağının öngörülmesi gerektiği, işverenin spor müsabakası için görevlendirdiği çalışanın sağlık alt yapısını ortaya koymak için karşılaşma öncesi muayene ve tetkik yaptırması gerektiği, sigortalının

bünyevi yatkınlığının ve genel sağlık durumunun bir araya gelerek miyokart enfarktüsünü ortaya çıkaracağı bu durumun uygun illiyet sebebi oluşturacağı ve kusurun ağırlığının belirlenmesinde dikkate alınması gerektiği yönünde tespitler yapılarak işveren kusurunun %60, kazalı kusurunun %20 olarak belirlendiği, %20 kaçınılmazlık öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre ve yukarıda yer verilen Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği hükümleri de dikkate alındığında kusur dağılımında bir isabetsizlik bulunmadığı, her ne kadar meydana gelen olayda kaçınılmazlık durumundan bahsedilemez ise de %20'lik payın bünyesel durumla ilgili olduğu kabul edilmiştir. Spor Kulübünün sorumluluğuna ilişkin Dairemiz kabulüne göre %60 işveren kusurunun her iki davalıya ait olacağı ve her birinin payının iç ilişkide ele alınıp değerlendirilmesinin mümkün bulunmasına göre maddi tazminat hesabına esas alınan kusur oranlarında bir değişiklik yapılması gerekmediği anlaşılmıştır. Bu duruma göre davalının illiyet bağının olmadığına ve kusurun bulunmadığına yönelik itirazları yerinde görülmemiştir. Kazalının daha evvel geçirdiği rahatsızlığı bildiği halde spor müsabakasında yer almayı kabul etmiş olmasına göre davacılar vekilinin kusura itirazları da yerinde görülmemiştir...Manevi tazminat yönünden yapılan incelemede; Olayın oluş şekline, kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak ve nesafet kurallarına göre, ilk derece mahkemesince takdir olunan manevi tazminat miktarının yetersiz olduğu sonuç ve kanaatine varılarak davacılar vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile manevi tazminat miktarının eş ve çocuk için 25.000'er TL, anne ve baba için 15.000'er TL olarak takdiri yönünde karar verilmiştir. Manevi tazminata yönelik davalı itirazları yerinde görülmemiştir." gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davacılar vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulü ile davalıların müstereken ve müte-silsilen sorumluluğuna karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacılar vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı T. T.. A.Ş. vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı T.T..Gençlik ve Spor Kulübü Derneği vekili temyiz dilekçesi ile ilk derece mahkemesi kararının yerinde olduğu, davacılar murisi ile aralarında iş ilişkisi bulunmadığı , spor organizasyonunun dava dışı T.T. Spor Kulübü tarafından düzenlendiği , isim benzerliği nedeniyle davanın tarafına açıldığı beyanla Bölge Adliye Mahkemesi bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371. Maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21.maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Değerlendirme

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davaya konu iş kazasının davacılar murisinin T.. T.. A.Ş.'de çalışmakta iken T.T... A.Ş. Spor faaliyetleri kapsamında Küçükçekmece B..Te..Tesislerinde organize edilen T.T...şubeleri arası halı saha futbol turnuvasının 18.03.2016tarihindeki müsabakada oyuncu olduğu esnada, kalp rahatsızlığı geçirdiği gördüğü tedaviye rağmen 30.07.2016 tarihinde vefat etmesi sonucu meydana geldiği, Mahkemece kusur oran ve aidiyetinin tespitine yönelik rapor aldırıldığı , hükme esas alınan raporda davalı T.T.. A.Ş'nin % 60 kusurlu olduğu, diğer davalı T..T.. Gençlik ve Spor Kulübü'nün kusurunun bulunmadığı, vefat edenin ise % 20 kusurlu olduğu, kaçınılmazlık ilkesinin % 20 oranında bulunduğu tespitinin yapıldığı, Mahkemece dosyanın hesap bilirkişisine tevdi edildiği, hükme esas alınan 12.04.2021 tarihli hesap raporunda davalı işverenin kaçınılmazlık oranı olan %20 oranının da eklenmesi ile %80 kusurlu olduğu kabulü ile davacıların maddi zararlarının hesabının yapıldığı, Mahkemece anılan hesap raporuna göre davalı işveren T.. T...n A.Ş yönünden kısmen kabulü ile davalı T..T..Gençlik ve Spor Kulübü Derneği yönünden ise kusuru bulunmadığından davanın reddine karar verildiği, davacılar vekili ile davalı işveren vekilinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince Spor Tesisleri Yönetmeliği gerekçe gösterilmek suretiyle davalı işverene atfedilen %60 oranındaki kusurun tesis işletmecisi olduğu gerekçesiyle diğer davalı derneğe de atfedilmesi gerektiği gerekçesiyle mahkeme kararının kaldırılması ile yeniden esas hakkında davalıların sorumluluğu yönünde davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde:

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

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b)İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c)Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç)Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır.

d)Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında ki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 5. maddesinde de risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, "İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a)Risklerden kaçınmak,

b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c)Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç)İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d)Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e)Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f)Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek,

ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek." hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasına uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işverenin sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulu'nun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanısıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durum-dakesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.

Öte yandan iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zararlandırıcı olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti önem taşımaktadır. Zira maddi tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında davacının kendi kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybından indirim yapılacağı gibi yine manevi tazminat davalarında hükmedilecek manevi tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır. Bunun yanında meydana gelen zarardan müteselsilen sorumlu olanların kendi aralarındaki kusur dağılımı, kendi payına düşenden fazla ödeme yapan müteselsil borçlunun diğer müteselsil borçlu veya borçlulara karşı yönelteceği rücu alacağının miktarını etkilediği gibi müteselsil sorumlular arasında 5510 sayılı Kanun'un 21/4. maddesi anlamında üçüncü kişinin bulunması durumunda hesaplanan maddi tazminat tutarından tenzil edilecek Kurum ödemelerinin miktarını da etkilemektedir.

Somut olayda ; Mahkemece davacılar murisine ait tedavi kayıtları getirilmeden dosyanın kusur oranının tespiti amacıyla bilirkişi heyetine tevdi edildiği bu yönüyle eksik araştırma yapıldığı anlaşılmakla birlikte 10.04.2018 tarihli kök ve ek raporları düzenleyen heyette kardiyolog hekimin de yer almadığı anlaşılmakla bu hususlara riayet edilmemesi hatalı olmuştur. Devamla Mahkemece davalı T. T.. Gençlik ve Spor Kulübü Derneği vekilince ileri sürülen itirazların karşılanması açısından taraflardan sorulmak suretiyle spor müsabakasına dair organizasyonun kim tarafından yapıldığı , spor müsabakasının yapılacağı yerin nasıl ve kim tarafından temin edildiği, müsabakanın yapılacağı yerin kime ait olduğu ve kim tarafından işletildiğinin araştırılmadığı , somut olayın gerçekleşme biçimi ve kusur oranlarının tayini açısından ise müsabakaya katılacak davacı dahil işçilerin nasıl belirlendiği , müsabaka öncesi davacılar murisine ait sağlık raporunun düzenlenip düzenlenmediği varsa örneği ile açıklanan hususlara dair bilgi ve belgelerin getirilmediği anlaşılmakla bu yönden de eksik inceleme sonucu hüküm tesisi hatalıdır . Yine davalı T. T..Gençlik ve Spor Kulübü Derneği vekilince ileri sürülen itirazların karşılanması açısından Mahkemece her ne kadar Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği 24 ve 25 . Madde hükümlerine dayanılarak tesis işletmecisi olduğu ve müsabaka öncesi sağlık raporu temin etmediği gerekçesiyle davalı Dernek sorumlu tutulmuş ise de yönetmelik hükümlerinin somut olay özelinde uygulanıp uygulanmayacağının yönetmeliğe dair tüm hükümlerin (ilgili Kurumdan (Gençlik ve Spor Bakanlığı'ndan) yönetmeliğin uygulama alanı ve kapsamı sorulmaksızın) değerlendirilmesi suretiyle ortaya konmadığı anlaşılmakla bu husus da hatalı olmuştur. Ayrıca kalp krizi nedeniyle vefat olayında bünyesel fak-

tör değerlendirmesi yapılmasının gerekmesine ve bünyesel faktör oranının işveren kusuruna eklenmesinin mümkün bulunmamasına rağmen usulüne uygun olmayan kusur raporunda %20 oranındaki kaçınılmazlık değerlendirmesinin yapılması hatalı olduğu gibi %20 oranındaki kusurun işveren kusuruna eklenmesi de hatalı olmuştur. Son olarak iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında sorumluluğu bulunduğu tespit edilen kişi veya kişilerin kusur oranlarının ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği açık olup Mahkemece %60 oranındaki işverene verilen kusur oranının yönetmelik hükmü gerekçe gösterilmek suretiyle kusur oranı ayrıştırması yapılmaksızın davalı T.T.. Gençlik ve Spor Kulübü Derneğine atfedilmesi de hatalıdır.

Bu açıklamalar doğrultusunda Mahkemece yapılacak iş, öncelikle Kurumdan sorulmak suretiyle ver ise rücu dosyasının getirmek ile müteveffanın vefatından önce kalp damar hastalığı ile kalp krizini tetikleyecek nitelikte bir rahatsızlığı olup olmadığı, bu hususta tedavi görüp görmediği konusunda tarafların ibraz edeceği kayıtlar ile SGK Medula sisteminden araştırma yapmak, davacıda olumsuz yaşam şekli, beslenme tarzı, genetik faktör ile sigara kullanımı gibi etkenlerin olup olmadığı var ise bu gibi durumların olayın gerçekleşmesi üzerindeki etkisi hususundaki deliller toplanmak, yukarıda belirtilen delil ve belgeler ile toplanacak bu delillerle beraber somut ölüm olayının gerçekleşmesinde işyeri şartları, yaşam şekli, bünyesel faktör ile olay anındaki etkenler bir bütün olarak değerlendirilerek, taraf itirazlarını karşılar mahiyette ve rücu dosyası var ise dosyada aldırılan raporun değerlendirmesi ve çelişki halinde giderilmesi suretiyle somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın kardiyolog hekimin de yer aldığı, A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusur oranları ayrı ayrı belirlenmesi ile bünyesel faktörün etkisini belirleyece mahiyette rapor aldırarak alınacak bu raporla beraber dosyadaki veriler değerlendirmek usuli kazanılmış hakları da gözeterek oluşacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedevidir.

O halde, taraf vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve bu aşamada bozma sebebine göre temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin, ilk derece mahkemesi kararı bozulmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Taraf vekilleri temyiz edenlerin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/242
Karar No. 2025/11284
Tarihi: 03.07.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/13
6098 s. TBK/146

- **ÖLÜMLÜ İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ MANEVİ TAZMİNAT DAVALARINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİ**
- **ZAMANAŞIMININ KURAL OLARAK ÖLÜM TARİHİNDEN İTİBAREN ON YIL OLDUĞU**
- **TÜZEL KİŞİ CEZA DAVASINDA SANIK OLMAYACAĞI İÇİN CEZA ZAMANAŞIMI SÜRELERİNİN UYGULANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: İş kazası sonucu vefat etmesiyle uğranılan zararın giderilmesi amacıyla açılan maddi ve manevi tazminat davalarında; zamanaşımı süresi gerek olay tarihinde yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı Kanun'un 146. maddesi gereğince kural olarak ölüm tarihinden itibaren 10 yıldır. Somut olayın incelenmesine gelince: yukarıda yapılan açıklamalar gereğince davaya konu iş kazasının 11.08.2009 tarihinde gerçekleştiği, davanın ise 10 yıllık sürenin geçmesinden sonra 05.09.2022 tarihinde açıldığı, her ne kadar Mahkemece gerekçesinde yukarıda açıklanan ceza zamanaşımı süresinin 15 yıl olarak belirlendiği gerekçesiyle davanın zamanaşımına uğramadığı belirtilerek karar tesis edilmiş ise de davalıların tüzel kişiliğe haiz olduğu ceza soruşturma veya kovuşturma aşamasında suçun öznesi olarak fail konumunda bulunamayacakları bu yönüyle de ceza zamanaşımı süresinin davalılar yönünden uygulanamayacağının göz ardı edilmesi hatalıdır. Ne var ki temyize gelen davalılardan A. Elektrik firmasının zamanaşımına ilişkin itiraz istinaf dilekçesinde ileri sürülmekle temyiz ile bu itirazının artık ileri sürülemeyeceğinin gözetilmesi gerektiği de açıktır.

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar A. Elektrik Dağıtım A.Ş., M.İ İnşaat Sanayi Turizm ve Ticaret A.Ş. ve Y. Hidroelektrik Üretim ve Ticaret Anonim Şirketi vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar A. Elektrik Dağıtım A.Ş., M. İnşaat Sanayi Turizm ve Ticaret A.Ş. ve Y. Hidroelektrik Üretim ve Ticaret Anonim Şirketi vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Şiner tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacılar vekili dava dilekçesi ile müvekkillerinin murisi Mustafa D.'un greyder operatörü olarak çalışmakta iken, Erzurum ili İspir ilçesinde devam etmek-

te olan Y.I-Aksu Regülatörü ve Hidroelektrik Santrali inşaatı yapım çalışması sırasında 11.08.2009 tarihinde saat 09:30 sıralarında döküm sahasında kamyonları yönlendirirken toprak boşaltan kamyonun yanına gidip kamyonun damperinin havada yüksek gerilim hattına temas etmesi sonucu kamyonunun dikiz aynasına eli ile temas ettiği anda elektrik çarpması sonucu hayatını kaybettiğini, bu iş kazasına ilişkin maddi tazminat talepli İstanbul 5. İş Mahkemesinin 2010/419 Esas, 2016/325 Karar sayılı ilamının Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 2017/3444 Esas, 2019/3031 Karar sayılı ilamıyla düzeltilerek onaylandığını, yaşanan kazada davalıların müteselsilen kusurlarının ve sorumluluklarının bulunduğunu, müvekkillerinin bu durumdan dolayı manevi zarara uğradıklarını belirterek manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

II. CEVAP

Davalılar, davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar A.Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi, M. İnşaat Sanayi Turizm ve Ticaret A.Ş., Y. Hidroelektrik Üretim ve Ticaret Anonim Şirketi vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı M. şirket vekili istinaf dilekçesi ile adi ortaklığa karşı ikame edilmiş davada taraf teşkili sağlanmadan karar verildiğinden davanın usulden reddi gerektiğini, müvekkili şirketin savunma hakkı ihlal edilerek ön inceleme duruşmasında delil ve tanık bildirme taleplerinin reddine karar verildiğini, hak düşürücü süre ve zamanaşımı itirazlarının değerlendirilmediğini, davanın kazadan 13 yıl sonra açıldığını, yetkisizlik itirazları hakkında karar verilmediğini, ceza dosyasının bekletici mesele yapılması taleplerinin değerlendirilmediğini, İspir Asliye Ceza Mahkemesinin 2021/259 Esas sayılı dosyasının henüz derdest olduğunu, kusur raporu alınmaksızın hüküm kurulmasının hatalı olduğunu, kaza murisin kendi kusuru nedeniyle gerçekleştiğinden illiyet bağının ortadan kalktığını, kendilerine kusur izafe edilemeyeceğini, kazanın gerçekleşmesinde kaçınılmazlık faktörünün söz konusu olduğunu, davacılar lehine hükmedilen manevi tazminatın fahiş olduğunu, ıslahla manevi tazminat talebinin ileri sürülemeyeceğini ve artırılamayacağını, İstanbul 5. İş Mahkemesinin 2010/419 Esas sayılı dosyasında 370.000 TL manevi tazminat talep ettikleri halde iş bu davada 450.000 TL talep etmelerinin hatalı olduğunu, hükmedilen manevi tazminatın fahiş olduğunu, kararın gerekçesiz olduğunu ileri sürmüştür.

Davalı A. şirket vekili istinaf dilekçesi ile kazaya ilişkin herhangi bir sorumluluklarının bulunmadığını, kazanın meydana geldiği yerin diğer davalı Y. Hidroelektrik Üretim ve Ticaret A.Ş.'nin HES Barajı yaptığı alan olup bu alanda müvekkil şirkete ait bir nakil hattı bulunmadığını, müteveffanın kendi işçileri olmadığını, HES projesi uygulama alanının EPDK tarafından diğer davalı şirketlere tahsis edilmiş bir alan olduğunu, müteveffanın kazada asli kusurlu olduğunu, illiyet bağının ortadan kalktığını, kendilerine kusur yüklenemeyeceğini, davanın husumet

yönünden reddi gerektiğini, hükmedilen manevi tazminatın fahiş olduğunu ileri sürmüştür.

Davalı Y. şirket vekili istinaf dilekçesi ile zamanaşımı itirazlarının dikkate alınmadığını, davanın husumet yönünden reddi gerektiğini, müteveffanın kendi işçileri olmadığını, tüm sorumluluğun yüklenici firma M.'a ait olduğunu, kazanın tamamen müteveffanın kusuru ile gerçekleştiğini, illiyet bağının ortadan kalktığını, manevi tazminat taleplerinin reddi gerektiğini, fahiş miktarda manevi tazminata hükmedildiğini ileri sürmüştür.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne dair İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde, usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından, yerinde görülmeyen davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar A. Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi, M. İnşaat Sanayi Turizm ve Ticaret A.Ş., Y.İ Hidroelektrik Üretim ve Ticaret Anonim Şirketi vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

1.Davalı A. Elektrik firması sunmuş olduğu temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

2.Davalı M. firması vekili sunmuş olduğu temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

3.Davalı Y. firması vekili sunmuş olduğu temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık iş kazasından kaynaklanan manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21.maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Değerlendirme

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davacıların murisi Mustafa D.'un Davalı İ... İnş. Maden Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti.'de greyder operatörü olarak çalışmakta iken, Erzurum ili İspir ilçesinde devam etmekte olan Y.-A. Regülatörü ve Hidroelektrik Santrali inşaatı yapım çalışması sırasında 11.08.2009 tarihinde saat 09:30 sıralarında döküm sahasında kamyonları yönlendirdiği sırada Levent Ç.'in kullandığı, 06-...-007 Plakalı kamyonun yanına gittiği, kamyonun damperinin

kaldırıldığı sırada bulundukları yerin 4,9 m yukarısından geçmekte olan Enerji Nakil Hattına kamyon damperinin temas etmesi sonucu bu sırada kamyonun ayna aksamına temas etmekte olan M. D.'un elektrik akımına kapılarak vefat etmesi şeklinde gerçekleştiği ,işçi M. D'un mirasçıları olan davacılar tarafından aynı davalılara karşı açılan maddi tazminat istemli davanın İstanbul 5.İş Mahkemesinin 2010/419 Esas, 2016/325 Karar sayılı dosyasında görüldüğü, yapılan yargılama sırasında alınan 08.10.2015 tarihli kusura ilişkin bilirkişi raporu doğrultusunda davalı Y. Hidroelektrik Üretim ve Ticaret A.Ş.'nin %15 oranında kusurlu olduğu, bu kusurun %1'nin şantiye şefi E. Ö'a ait olduğu , kalan %14 kusurun şirketin doğrudan kusuru olduğu, davalı M...l-İ..l Ortak Girişiminin %20 oranında kusurlu olduğu, ancak bu kusurun %1 nin proje müdürü A Ş.'ye ait olduğu, kalan %19 kusurun şirketin doğrudan kusuru olduğu, davalı İ.İnşaat Maden Nakliyat San. ve Tic. Ltd. Şti. nin %50 oranında kusurlu olduğu ancak bu kusurun %1 nin şantiye şefi M. D'e ait olduğu kalan %49 kusurun şirketin doğrudan kusuru olduğu, davalı A. Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin %10 oranında kusurlu olduğu, mütefeva işçi M. D'un %5 oranında kusurlu olduklarının kabul edildiği,ve davacılar lehine toplamda 416.875,90 TL maddi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tahsiline hükmedildiği, verilen kararın Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 16.04.2019 tarihli 2017/3433 Esas, 2019/3031 Karar sayılı ilamı ile onanarak kesinleştiği, olaya ilişkin İspir Asliye Ceza Mahkemesinin 2010/9 E. sayılı dosyası ile asıl işveren Y.. Hidroelektrik Üretim A.Ş.'nin teknik sorumlusu, alt işveren iş ortaklığı M. İnş. San. Tur. A.Ş. ve İ... İnş. Maden San. ve Tic. Ltd. Şti'nin teknik sorumlusu, İ... İnş. Maden San. Ltd. Şti.'nin şantiye şefi ile L. Ç. hakkında taksirle ölüme sebebiyet vermekten dolayı ceza davası açıldığı, Mahkemenin 2012/17 sayılı kararı ile sanık L. Ç'in beraatine, diğer sanıklar E. Ö, M. D, A. Ş'nin cezalandırılmasına karar verildiği, Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 2013/21521 E. 2014/10497 K. sayılı dosyası ile sanık L.Ç hakkındaki hükmün onanmasına, diğer sanıklarının temyiz itirazlarının reddi ile, sanıkların çalışma sahasında bulunan yüksek gerilim hatlarının yarattığı tehlikeden haberdar oldukları halde çalışmayı sonlandırmayıp, gerekli önlemlerin alınmasını sağlamamak suretiyle asli kusurlu oldukları, asli kusurlu sanıklar hakkında temel ceza tayini sırasında asgari haddenden uzaklaşılması gerektiğinin gözetilmemesi sebebiyle bozulmasına karar verildiği, yeniden yapılan yargılama sonucunda verilen kararın Yargıtay incelemesinde olduğu, Mahkemece iş bu temyize konu dava dosyasında tarafları ve konusu aynı olan kesinleşen İstanbul 5.İş Mahkemesinin 2010/419 Esas, 2016/325 Karar sayılı dosyasında belirlenen kusur durumu iş bu dosya bakımından kesin delil teşkil ettiğini belirtmek suretiyle davalıların kusura ve husumete ilişkin itirazlarının yerinde olmadığı kanaatiyle davalılar aleyhine manevi tazminata hükmolunduğu, davalılar A. Elektrik, M. ve Ye....l Hidroelektrik şirketleri cevap dilekçelerinde yasal sürede zamanaşımı itirazında bulunmuş olup Mahkemece zararlandırıci hadisesinin aynı zamanda olay tarihinde yürürlükte bulunan 5237 sayılı TCK'nun 85. maddesinde belirtilen taksirle ölüme neden olma suçunu oluşturduğu ve aynı Kanun'un66/1-e ve 67/4. maddelerinde belirtilen uzamış ceza zamanaşımı süresinin uygulanması gerektiği, bu uzamış zamanaşımı süresinin ise 15 yıl olduğu, buna göre dava tarihi itibarıyla zamanaşımı süresinin henüz dolmadığı gerekçesine dayanmak suretiyle davalıların zamanaşımına ilişkin savunmalarının ise reddine karar verildiği anlaşılmaktadır.

Davanın tüm davalılar açısından yasal zamanaşımı süresinde açılıp açılmadığına yönelik temyiz itirazlarının incelenmesinde;

İş kazası sonucu vefat nedeniyle uğranılan zararın giderilmesi amacıyla açılan maddi ve manevi tazminat davalarında; zamanaşımı süresi gerek olay tarihinde yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı Kanun'un 146. maddesi gereğince kural olarak ölüm tarihinden itibaren 10 yıldır.

Öte yandan ,Özel kanunlarda haksız eylem için başka bir zamanaşımı süresi tayin edilmiş olmadıkça, haksız eylemden doğan maddi ve manevi zararların tazmini için açılacak davalarda BK'nun 60. maddesinde öngörülen zamanaşımı uygulanmak gerekir. TCK'nda öngörülen uzamış ceza zamanaşımının davalıların tüzel kişiliğe haiz olması nedeniyle uygulanıp uygulanmayacağı noktasında ise ;

Yürürlükten kaldırılan 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 465. maddesine göre uzamış (ceza) zamanaşımı, bazı koşullarda, tüzel kişilere uygulanabileceği düzenlenmişti. Söz konusu maddede “Bir kimsenin veya bir şirketin hizmetinde bulunanlar tarafından görev ve hizmet sırasında işlenen TCK.455-459. maddelerindeki suçlardan dolayı hükmedilecek tazminattan o kimse ve şirket malca sorumlu” tutulabilir şeklinde düzenleme mevcuttu. Kanunun bu hükmüne göre suç sayılır eylemi işleyen “çalışanlar” ile malca sorumlu ”çalıştıran” gerçek ve tüzel kişiler hakkında aynı zamanaşımı (uzamış ceza zamanaşımı) süresi uygulanabilmekteydi. Ancak5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nda eski 465.madde benzeri bir hükme yer verilmemiş; üstelik yeni TCK. 20.maddesi 2.fıkrasında “Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz” denilerek kesin bir sınır çizilmiştir.

Somut olayın incelenmesine gelince: yukarıda yapılan açıklamalar gereğince-davaya konu iş kazasının 11.08.2009 tarihinde gerçekleştiği, davanın ise10 yıllık sürenin geçmesinden sonra 05.09.2022 tarihinde açıldığı, her ne kadar Mahkemece gerekçesinde yukarıda açıklanan ceza zamanaşımı süresinin 15 yıl olarak belirlendiği gerekçesiyle davanın zamanaşımına uğramadığı belirtilerek karar tesis edilmiş ise de davalıların tüzel kişiliğe haiz olduğu ceza soruşturma veya kovuşturma aşamasında suçun öznesi olarak fail konumunda bulunamayacakları bu yönüyle de ceza zamanaşımı süresinin davalılar yönünden uygulanamayacağının göz ardı edilmesi hatalıdır . Ne var ki temyize gelen davalılardan A. Elektrik firmasının zamanaşımına ilişkin itiraz istinaf dilekçesinde ileri sürülmekle temyiz ile bu itirazının artık ileri sürülemeyeceğinin gözetilmesi gerektiği de açıktır.

Mahkemece yapılacak iş, temyize gelen davalılar M... firması ile Y. Elektrik firmaları yönünden davanın zamanaşımına uğrayıp uğramadığı yönünden usulüne uygun değerlendirme yapmak suretiyle karar vermekten ibarettir.

O halde davalılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve bu aşamada bozma sebebine göre temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin, İlk Derece Mahkemesi kararı bozulmalıdır .

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine,

Davalılar temyiz edenlerin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/386
Karar No. 2025/11286
Tarihi: 03.07.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/13
6098 s. TBK/51

- İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNAT DAVASI
- KUSUR RAPORUNA İTİRAZ ETMEYEN TARAF ALEYHİNE USULÜ KAZANILMIŞ HAK DOĞACAĞI

ÖZETİ: Bilindiği üzere HMK'nun 30.maddesi kapsamında düzenleme altına alınmış olan "Usul Ekonomisi" ilkesine göre de Hâkim, yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür. Aynı Kanun'un 26.maddesinde düzenlenen "Taleple Bağlılık" ilkesi kapsamında hakimin tarafların talepleri aşılarak karar veremeyeceği düzenleme altına alınmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.02.2021 tarih ve 2018/10(21)-94 E.- 2021/111 K. sayılı ilamında da açıkça belirtildiği gibi " Bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesi ile diğer (bilirkişi raporuna itiraz eden) taraf lehine usulî kazanılmış hak doğar. Yani bir taraf bilirkişi raporuna itiraz etmez, diğerinin itirazı üzerine yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırılır ve ikinci bilirkişi raporu birinci rapora itiraz edenin daha da aleyhine olursa, ilk rapora itiraz etmeyen taraf bakımından ilk bilirkişi raporu kesinleştiğinden ve bununla diğer taraf lehine usulî kazanılmış hak doğduğundan, mahkemenin ilk bilirkişi raporuna göre karar vermesi gerekir

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Şiner tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili, davalı iş yerinde çalışan müvekkilinin, 02.10.2011 tarihinde davalı şirkete ait Adnan Menderes Mah. Yeni Devlet Hastanesi Karşısı Ergani adresinde bulunan bina inşaatında kalıp çirozlarının sökülmesi esnasında 2. kattan düşerek yaralandığını, işverenin işyerinde gerekli önlemleri almadığını, işverenin kusurlu olduğunu, bu kaza nedeniyle müvekkilinin maddi ve manevi zarara uğradı-

ğını beyanla, HMK madde 107 kapsamında 50,00 TL geçici iş göremezlik, 50,00 TL sürekli iş göremezlik zararının ve 500.000,00 TL manevi zararların davalı işveren tarafından tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davacı vekili, 29.11.2022 tarihli dilekçesiyle sürekli iş göremezlik zararını 806.983,87 TL'ye artırmıştır.

II. CEVAP

Davalı şirket vekili, müvekkili şirket ile taşeron A.E. arasında imzalanan 11.07.2011 tarihli sözleşme gereğince müvekkilinin taahhüdünde bulunan T. C. konut inşaatının, proje şartnameleri tekniğine ve amacına uygun yapıldığını, müvekkili şirkette çalışan davacının yaşadığı iş kazası neticesinde tazminat talebinde bulunmasının mümkün olmadığını, 02.10.2011 tarihinde meydana gelen kazanın oluşumunda kusurun tamamen davacıda olduğunu, müvekkilinin kusuru bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle, davanın kısmen kabulüne, 725.660,61 TL net sürekli iş görmezlik tazminatının ve 40.000,00 TL net manevi tazminatın 02/10/2011 kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizleri ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, sürekli iş görmezlik ve manevi tazminata ilişkin fazlaca taleplerin reddine, geçici iş görmezlik tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili, müvekkilinin %40 sürekli iş göremez kaldığını, manevi tazminat talebinin ve davasının tümüyle kabul edilmesi gerektiğini ifade ederek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı şirket vekili, kararın usule ve yasaya aykırı olduğunu, davanın tümüyle reddi gerektiğini, davacının soruşturma aşamasında kendi kusuru ile kazanın meydana geldiği yönünde kabulü bulunduğunu, müvekkili aleyhine değerlendirilen kusuru kabul etmediklerini, davacıdaki sürekli iş göremezlik oranının kazayla ilgisi bulunmadığını ileri sürerek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını ve davanın reddini talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne dair ilk derece mahkemesi kararının tarafların iddia ve savunmalarına, dosya kapsamına, hükmün dayandığı deliller ve kanuni gerektirici sebeplere, delillerin taktirinde isabetsizlik görülmemesine göre HMK 355. maddesi kapsamında kamu düzenine de aykırı bir husus bulunmadığının anlaşıldığı gerekçesiyle taraf vekilleri tarafından yapılan istinaf taleplerinin esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yineleyerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21.maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Değerlendirme

Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bent kapsamı dışındaki sair temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Dosya kapsamından; Mahkemece Bölge Adliye Mahkemesinin 2023/1719 Esas 2023/1569 Karar sayılı kaldırma ilamı öncesi yürütülen yargılaması sırasında tarafların kusur oran ve aidiyetlerinin tespitine yönelik 23.10.2020 tarihli kusur raporu aldırıldığı, aldırılan raporda davacının %40, davalı işverenin ise %60 oranında kusurlu olduğunun tespit edildiği, taraf vekillerinin anılan rapora itiraz etmediği, rücu dosyasında aldırılan rapor ile çelişki meydana gelmesi nedeni ile yeniden kusur raporu aldırıldığı, aldırılan 21.06.2021 tarihli raporda ise davacının %20, davalı işverenin %80 oranında kusurlu olduğunun tespit edildiği, Mahkemece hesap raporu aldırıldığı, aldırılan 04.11.2022 tarihli raporda davacının sürekli iş göremezlik oranının ATK 2.Üst Kurulunca belirlenen %36,2 oranının esas alınması ile davacının %40, davalı işverenin %60 oranında kusurlu olduğunun kabulü halinde maddi zararın C seçeneğinde 544.245,46 TL olarak hesaplandığı, bilirkişi tarafından ihtimalli hesaplama yapılarak diğer seçenekte dosyadaki mevcut kusur raporlarına göre davalı işverenin %80 oranında kusurlu olduğunun kabulü halinde ise zararın 725.660,61 TL olarak hesaplandığı, Mahkemece kaldırma ilamı öncesi tesis edilen kararda davacının 23.10.2020 tarihli kusur raporuna itiraz etmemesi nedeni ile davalı lehine usulü kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle C seçeneğine itibarla davacı lehine 544.245,46 TL maddi tazminata hükümlü olduğu, kararın taraf vekilleri tarafından istinaf edildiği, Bölge Adliye Mahkemesi kaldırma ilamında Mahkemece davalı lehine usulü kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle 23.10.2020 tarihli rapora itibar edilmesinin aynı rapora davalı tarafça da itiraz edilmediği gerekçesiyle hatalı olduğu belirtilerek rücu dosyası da getirtilerek kusur oranlarının değerlendirilmesinin gerektiği belirtilerek mahkeme kararının kaldırıldığı, Mahkemece kaldırma ilamı sonrası rücu dosyasının getirtilmediği, rücu dosyasının istinaf ilamı ile kesinleştiği ve rücu dosyasında Mahkemenin %80 işveren kusurunu esas aldığı gerekçesiyle kaldırma ilamı öncesi aldırıldığı 04.11.2022 tarihli hesap raporunun %80 işveren kusuruna göre hesaplama yapan seçeneği esas alınmak suretiyle davacı lehine 725.660,61 TL maddi tazminata karar verildiği anlaşılmaktadır.

6100 sayılı HMK'nın 266.maddesine göre Mahkeme, çözümü hukuk dışıında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. (Değişik cümle: 03.11.2016-6754/49 md.) Ancak genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik

mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. (Ek cümle: 03.11.2016-6754/49 md.) Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelen-dirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez. Aynı Kanun'un 281/1. maddesine göre "Taraflar, bilirkişi raporunun, kendilerine tebliği tarihinden itibaren iki hafta içinde, raporda eksik gördükleri hususların, bilirkişiye tamamlattırılmasını; belirsizlik gösteren hususlar hakkında ise bilirkişinin açıklama yapmasının sağlanmasını veya yeni bilirkişi atanmasını mahkemeden talep edebilirler.(Ek cümle:22.07.2020-7251/24 md.) Bilirkişi raporuna karşı talebin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor veya imkânsız olması ya da özel yahut teknik bir çalışmayı gerektirmesi hâlinde yine bu süre içinde Mahkemeye başvuran tarafa, sürenin bitiminden itibaren işlemeye başlamak, bir defaya mahsus olmak ve iki haftayı geçmemek üzere ek süre verilebilir düzenlemesi yer almaktadır.

Bilindiği üzere HMK'nun 30.maddesi kapsamında düzenleme altına alınmış olan "Usul Ekonomisi" ilkesine göre de Hâkim, yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür. Aynı Kanun'un 26.maddesinde düzenlenen "Taleple Bağlılık" ilkesi kapsamında hakimin tarafların talepleri aşılarak karar veremeyeceği düzenleme altına alınmıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.02.2021 tarih ve 2018/10(21)-94 E.-2021/111 K. sayılı ilamında da açıkça belirtildiği gibi " Bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesi ile diğer (bilirkişi raporuna itiraz eden) taraf lehine usulî kazanılmış hak doğar. Yani bir taraf bilirkişi raporuna itiraz etmez, diğerinin itirazı üzerine yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırılır ve ikinci bilirkişi raporu birinci rapora itiraz edenin daha da aleyhine olursa, ilk rapora itiraz etmeyen taraf bakımından ilk bilirkişi raporu kesinleştiğinden ve bununla diğer taraf lehine usulî kazanılmış hak doğduğundan, mahkemenin ilk bilirkişi raporuna göre karar vermesi gerekir (Kuru, B., Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Cilt:3, s. 2753)"

Somut olayda taraf vekillerinin 23.10.2020 tarihli kusur raporuna itiraz etmemesi nedeniyle dava konusu iş kazasının meydana gelmesinde davacının %40, davalı işverenin %60 oranında kusurlu olduğu hususunun kesinleştiği, Mahkemenin kaldırma ilamı öncesi 15.12.2022 tarihli karar ve gerekçesinin yerinde olduğu gözetilmeksizin kaldırma ilamı sonrası davalı işverenin %80 oranında kusurlu olduğu kabulü ile hesaplanan maddi tazminat tutarı dikkate alınarak karar verilmesi hatalı olmuştur.

O halde Mahkemece yapılacak iş; davacının maddi zararının 04.11.2022tarihli hesap raporunda davacı kazalının%40 , davalı işverenin %60 oranında kusurlu olduğu ve davacının sürekli iş göremezlik oranının %36,2 olarak kabulü ile hesaplama yapılan C seçeneğinde belirtilen 544.245,46 TL maddi tazminata göre hüküm altına almak ve taraflar lehine oluşacak usulî kazanılmış haklara riayet eden bir karar tesis etmekten ibarettir.

KARAR:

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgisine iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5673
Karar No. 2025/11299
Tarihi: 03.07.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/27

- **MALULLÜK AYLIĞININ SİGORTALININ ÇALIŞMASI NEDENİYLE KESİLMESİ**
- **FİİLİ ÇALIŞMANIN TESPİT EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Davacının malullük aylığı aldığı halde çalıştığı konusundaki Sayıştay ihbarı üzerine aylığın kesildiği ve Erzurum Belediyesi tarafından gönderilen yazıda da davacının çalıştığının belirtildiği, mahkemece davada yer alan davalı iş yerlerinin bordrolarından tanıklar dinlenilmek suretiyle bu tanıkların beyanlarına göre davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmış ise de karar eksik incelemeye dayanmaktadır. Belediyeden davacının çalışmaları ile ilgili olarak davalı şirketlere hangi dönemde ihale ile iş verildiği, hangi işçilerin çalıştırıldığı, davacının bu işçiler arasında bildirilip bildirilmediği, görev kapsamının ne olduğu, davacının işverenler tarafından verilen işe giriş belgeleri, puantaj kayıtları ve imzası olan resmi belgeler celb edilmeli, her davalıdan davacının hizmetlerini gösteren iş yeri kayıtları, ücret bordroları, işe giriş çıkış belgeleri getirilmeli, daha fazla bordro tanığı dinlenilmeli, bordro tanıkları belirlenirken özellikle şantiye şefi gibi çalışmaları bilebilecek konumdaki kişiler seçilmeli, davacının serbest meslek makbuzu kestiği iddiasına yönelik araştırma yapılmalı, davacının fiilen çalışması bulunup bulunmadığı tereddütsüz şekilde ortaya konulmalı, davacının çalışmasının fiili olmadığı anlaşıldığı takdirde ise bu çalışmaların da iptaline karar verilmesi gerektiği gözetilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Deniz Açıkgöz tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde, davacının davalı Kurumdan 1/81549 tahsis numarası ile 506 sayılı Kanun'un 53/b maddesi gereğince malullük aylığı almakta iken, Sayıştay Başkanlığınca yapılan incelemede sosyal güvenlik destek primine tabi çalıştığı gerekçesiyle müvekkilinin malulen emeklilik işlemlerinin iptal edildiğini, müvekkilinin malulen emekli olduğu için ücret alan ve destek primi ödenen işçi olmadığını, serbest meslek kazanç elde eden ve bu yolla kazanç sağlayan bir vergi mükellefi olduğunu, ancak müvekkilin kendi bilgisi dışında destek primi ödenen ve fiilen çalışan birisi gibi gösterildiğini oysaki müvekkilin bu firma veya firmalarda işçi statüsünde çalışmadığını işçi olarak çalıştığı iddia edilen firmalar müvekkili adına Sosyal Güvenlik Kurumuna verdikleri işe giriş bildiregellerinin de imzası bulunmadığını, ücret bordrolarında da imzası bulunmadığını, müvekkilin serbest meslek erbabı olduğunu bu yolla kazanç sağlayan ve kazancının vergisinin serbest meslek makbuzu tanzim etmek suretiyle ödeyen bir şahıs olduğunu, müvekkiline tahsis edilen maluliyet aylığının iptal edilmesine ilişkin işlemin hukuka

aykırı bulunduğunu Kurum işleminin iptal edilmesinin gerektiğini ileri sürerek müvekkiline tahsis edilen maluliyet aylığının iptal edilmesine ilişkin Kurum işleminin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı SGK vekilinin cevap dilekçesinde, müvekkil Kurum kayıtlarında 110016081549 tahsis numaralı S. T. Y'n dosyasının tetkikinde, 05.08.2014 tarihinde çalışmaya başladığının 02.11.2016 tarihli Sayıştay Başkanlığınca yapılan inceleme sonucu tespit edildiğinden malullük aylığının kesildiğini, 25.11.2016 tarihli tahsis talebine istinaden 01.12.2016 tarihinden itibaren de 506 sayılı Kanun'un geçici 81/A maddesi gereği 2106469123 tahsis numarası ile aylıklık aylığı bağlandığını belirtilerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "Davanın kabulü ile 1-Davacıya tahsis edilen malullük aylığının iptal edilmesine ilişkin davalı kurum işleminin iptaline,"karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı SGK vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı SGK vekili, Sayıştay incelmesine istinaden sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalıştığı anlaşılan davacının aylığının kesildiğini, Kurumun işlemlerinin hukuka uygun olduğunu, kararın bozulmasını talep etmektedir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının sigortalı olarak çalışmaya başlaması nedeniyle maluliyet aylığının kesilmesine ilişkin Kurum işleminin iptaline ilişkindir.

1.Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2.Davacının malullük aylığı aldığı halde çalıştığı konusundaki Sayıştay ihbarı üzerine aylığın kesildiği ve Erzurum Belediyesi tarafından gönderilen yazıda da davacının çalıştığının belirtildiği, mahkemece davada yer alan davalı iş yerlerinin bordrolarından tanıklar dinlenilmek suretiyle bu tanıkların beyanlarına göre davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmış ise de karar eksik incelemeye dayanmaktadır. Belediyeden davacının çalışmaları ile ilgili olarak davalı şirketlere hangi dönemde ihale ile iş verildiği, hangi işçilerin çalıştırıldığı, davacının bu işçiler arasında bildirilip bildirilmediği, görev kapsamının ne olduğu, davacının işverenler tarafından verilen işe giriş belgeleri, puantaj kayıtları ve imzası olan resmi belgeler elb edilmeli, her davalıdan davacının hizmetlerini gösteren iş yeri kayıtları, ücret bordroları, işe giriş çıkış belgeleri getirilmeli, daha fazla bordro tanığı dinlenilmeli, bordro tanıkları belirlenirken özellikle şantiye şefi gibi çalışmaları bilebilecek konumdaki kişiler seçilmeli, davacının serbest meslek makbuzu kestiği iddiasına yönelik araştırma yapılmalı, davacının fiilen çalışması bulunup bulunmadığı tereddütsüz şekilde ortaya konulmalı, davacının çalışmasının fiili olmadığı anlaşıldığı

takdirde ise bu çalışmaların da iptaline karar verilmesi gerektiği gözetilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, Mahkemece eksik inceleme ve araştırma sonucu hüküm verilmesi, usul ve kanuna aykırı olup, sair hususlar incelenmeksizin bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2677

Karar No. 2025/11389

Tarihi: 10.07.2025

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSK/13, 89

- **HİZMET TESPİTİ DAVASI İLE OLAYIN İŞ KAZASI OLDUĞUNUN TESPİTİ VE DAVACININ MESLEKTE KAZANMA GÜCÜ KAYIP ORANININ TESPİTİ TALEPLERİNE İLİŞKİN TALEPLERİN AYNI DAVADA GÖRÜLEBİLECEĞİ**
- **ÇELİŞKİLİ KARARLAR VERİLMESİNİ ÖNLEMELERİ AÇISINDAN, DAVALARIN BİRLİKTE GÖRÜLMESİ VE DELİLLERİN BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU**

ÖZETİ: Eldeki dava dosyasında, Mahkemece; olayın iş kazası olduğunun tespiti ve davacının meslekte kazanma gücü kayıp oranının tespiti taleplerine ilişkin taleplerin işbu dosyadan tefrik edilerek ayrı esasa kaydedilmesine karar verilmiş ise de işbu dava ile iş kazası tespiti ve iş göremezlik oranının tespiti istemli davalar arasında hukuki ve fiili irtibat olduğu, biri hakkında verilecek kararın diğerini etkileyeceği, aralarında bağlantı mevcut olduğu anlaşıldığından, gerek yargılamanın daha sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve gerekse çelişkili kararlar verilmesini önlemek açısından, davaların birlikte görülmesi ve delillerin birlikte değerlendirilmesi zorunludur. Mahkemece, tefrik edilen tüm talepler bakımından davaların birleştirilmesi ve deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Özlem S. C. tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı işveren bünyesinde sigortasız olarak çalıştığını, müvekkilinin 22.07.2019 tarihinde işverenin emrinde ve gözetimi altında iş yerinde fiilen çalışmakta iken plastik eritme işlemi esnasında malzeme borduna elini kaptırdığını ve sol elinin iki parmağının koptuğunu belirterek, davacının davalıya ait iş yerinde işçi olarak belirtilen tarihte çalıştığının, çalışması sırasında gerçekleşen kazanın iş kazası olduğunun ve maluliyet oranının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, olayın iş kazası olduğunun tespiti ve davacının meslekte kazanma gücü kaybı oranının tespitine ilişkin istemlerin tefrik edilerek ayrı esasa kaydedilmesine, hizmet tespiti talebine ilişkin davanın eldeki dosyada görülmeye devam edilmesine karar verilmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; kazanın müvekkiline ait iş yerinde gerçekleştiği hususunun soyut bir iddiadan ibaret olduğunu, davacının iş yerinde çalışan bir işçi olmadığını, davacı tarafca dosyaya sunulan SGK raporunda da davacının kazanın arkadaşına yardım etmek amaçlı gittiğinde helezonun döndüğünü unutarak helezonu iterken gerçekleştiğini beyan ettiğini, yani davacının, olay gününde ve saatinde iş için değil arkadaşına yardım etmek amacıyla orada bulunduğunu, olayı iş kazası olarak nitelendirmenin mümkün olmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Fer'i müdahil SGK Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde; Kurum tarafından 18.08.2020 tarihli ve 2020/AÇ/63 sayılı denetmen raporu düzenlenmiş olup, yapılan incelemeler sonucu davacının davalıya ait iş yerinde geçirdiği kazanın iş kazası olduğu yönünde herhangi bir tespit yapılamadığını, müvekkili Kurumun işlemlerinin yasal mevzuata ve hukuka uygun olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kabulü ile davacının, davalının Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünün 1081252.20 sıra numaralı dosyasında işlem gören iş yerinde 22.07.2019 tarihinde bir gün süreyle hizmet akdine tabi olarak 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine göre zorunlu sigortalılık kapsamında fiilen çalıştığının tespitine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili ve fer'i müdahil Kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Fer'i müdahil SGK Başkanlığı vekili temyiz dilekçesinde müfettiş tarafından yapılan incelemede davacının iş kazası geçirdiğine dair tespit yapılamadığını, Kurum işlemlerinin yerinde olduğunu belirterek kararı temyiz etmiştir.

Davalı vekili, tanık beyanlarının çelişkili ve gerçek dışı olduğunu, davacının müfettişe plastik eritme makinesinde çalıştığını beyan etmesine rağmen, tanığın naylon çekme makinesinde çalıştığını belirttiği, yine tanık Murat'ın müfettişe ver-

diği ifade ile mahkemedeki beyanının farklı olduğunu, iddianın ispatlanamadığını, Kurum tarafından da olayın iş kazası olduğu veya işçi işveren ilişkisi olup olmadığı yönünde tespit yapılamadığının bildirildiğini belirterek kararın bozulmasını istemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet tespiti istemine ilişkindir.

Davaların birleştirilmesi ve ayrılmasına ilişkin hükümler, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 166. ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olup, amacı usul ekonomisine hizmet etmek ve aynı konuda çelişkili kararlar verilmesini önlemektir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 166. maddesinin 4. fıkrasında “Davaların aynı veya birbirine benzer sebeplerden doğması ya da biri hakkında verilecek hükmün diğerini etkileyecek nitelikte bulunması durumunda, bağlantı var sayılır.”, 2. fıkra da; “Davalar, ayrı yargı çevrelerinde yer alan aynı düzey ve sıfattaki hukuk mahkemelerinde açılmış ise bağlantı sebebiyle birleştirme ikinci davanın açıldığı mahkemeden talep edilebilir. Birinci davanın açıldığı Mahkeme, talebin kabulü ile davaların birleştirilmesine ilişkin kararın kesinleşmesinden itibaren, bununla bağlıdır” denilmektedir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 167. maddesi ise “Mahkeme, yargılamanın iyi bir şekilde yürütülmesini sağlamak için birlikte açılmış veya sonradan birleştirilmiş davaların ayrılmasına, davanın her aşamasında, talep üzerine veya kendiliğinden karar verebilir. Bu durumda Mahkeme, ayrılmasına karar verilen davalara bakmaya devam eder” biçiminde bir düzenlemeyi öngörmektedir.

Eldeki dava dosyasında, Mahkemece; olayın iş kazası olduğunun tespiti ve davacının meslekte kazanma gücü kayıp oranının tespiti taleplerine ilişkin taleplerin işbu dosyadan tefrik edilerek ayrı esasa kaydedilmesine karar verilmiş ise de işbu dava ile iş kazası tespiti ve iş göremezlik oranının tespiti istemli davalar arasında hukuki ve fiili irtibat olduğu, biri hakkında verilecek kararın diğerini etkileyeceği, aralarında bağlantı mevcut olduğu anlaşıldığından, gerek yargılamanın daha sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve gerekse çelişkili kararlar verilmesini önlemek açısından, davaların birlikte görülmesi ve delillerin birlikte değerlendirilmesi zorunludur.

Mahkemece, tefrik edilen tüm talepler bakımından davaların birleştirilmesi ve deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

10.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

**BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ KARARLARI**
*DECISIONS OF CIVIL CHAMBERS OF
COURTS OF APPEAL*

* Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi Kararları
Decisions of Civil Chambers of Courts of Appeal

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRESİ KARARLARI
DECISIONS OF CIVIL CHAMBERS OF COURTS OF APPEAL

ADANA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/737
Karar No. 2025/1109
Tarihi: 17.07.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN İSTİFA DİLEKÇESİNİN İRADE FESADI ALTINDA DÜZENLENMİŞ OLMASI**
- **İŞVERENİN İŞÇİLERİ TOPLUCA EMEKLİ OLMAYA YÖNLENDİRDİĞİ**
- **EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARTILAN İŞÇİLERİN ÇOĞUNLUĞUNUN TEKRAR İŞE ALINMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davacı, emeklilik sebebiyle feshe yönelik dilekçesinin irade fesadı altında düzenlendiğini ileri sürmüş dinlenen davacı tanıklarının beyanları dikkate alındığında, davacının iş akdi davalı işverenin talebi nedeni ile her iki dilekçenin davacı tarafça imzalanması üzerine sonlandırıldığı, toplu şekilde işçilerin emekliliğe sevkî konusunda işverenin yönlendirmesinin olduğu, işverence EYT kapsamındaki işçilerden iki dilekçe yazılmasının istendiği, EYT kapsamında emekli olmak isteyip yeniden çalışmak isteyen 10 kişiden 8'inin iş akdinin davacı gibi emeklilik nedeniyle işten çıkarıldığı ancak tekrar aynı işçilerin işe alındığı, davacı ve bir kısım arkadaşlarının işe alınmadığı, işçilerin önlerine konulan maktu bir metni yazarak işten ayrılış talebinde bulunmalarının istendiği, iradelerinin sakatlandığı, davacı tarafça imzalanan belgenin özgür iradesinin ürünü olmadığı anlaşıldı. Davacının EYT'den yararlanarak emekli olup, ardından çalışmaya devam etmek istediğine dair dilekçesinin bulunduğu, 506 Sayılı Kanun'un 62. Maddesinde Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiş olup, 03.03.2021 tarih, 31412 sayılı Resmi Gazete'de 14.01.2021 tarih 2019/104 Esas- 2021/3 karar sayılı kararı ile "çalıştığı işten ayrılması" ibaresinin iptal edildiği, kaldı ki işverenin de işçinin de aylıklı aylığı başlatıldıktan sonra çalışmaya devam edeceğine dair olumlu beyanda bulunduğu, dinlenen tanık beyanları ile ispatlandığı, davacının hataya düşürülüp daha sonra da işe başlatılmaması geçerli olmayan bir fesih olup, mahkemece işe iade kararı verilmiş olması yerinde olup, davalının bu hususa ilişkin istinaf taleplerinin reddine karar vermek gerekmiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekilinin 18.05.2023 tarihli dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin davalı işveren nezdinde 06.03.1998 tarihinden itibaren Adana Hipodrom Müdürlüğü'nde koruma ve güvenlik memuru olarak çalışmakta iken, EYT düzenlemesi uyarınca işverenlik tarafından Adana Hipodrom Müdürlüğünde çalışan tüm EYT düzenlemesinden yararlanacak müvekkili ve diğer çalışma arkadaşlarından "emek-

lilik nedeniyle, kulübümüzden ayrılmak isteyen çalışanlarımız” ve “emeklilik nedeniyle, kulübümüzde çalışmaya devam etmek isteyen çalışanlarımız” başlıklı iki ayrı dilekçe vermelerinin istendiğini, söz konusu dilekçelerin emeklilik hakkını kazanmış tüm personelden zorunlu olarak talep edildiğini, davalı işverenin emeklilik hakkını kazanmış bütün personelden bu ikili dilekçeyi “rızzalarına bakılmaksızın” istediğini, müvekkilinin bu dilekçeleri serbest iradesi ile vermediğini, tekrar işe alınacağı vaadi ile bu iki dilekçeyi işverene güvenerek verdiğini, sonucunda istemediği halde iş akdi sonlandırıldığını, EYT düzenlemesi uyarınca işten çıkış gibi bir iradesi, aynı şekilde kıdem tazminatı, bakiye yıllık izin ücreti ve dilekçeyi vermiş olduğu tarihe kadar hak edilmiş ücret taleplerinin de bulunmadığını, müvekkilinin kendisi ile aynı durumda olan diğer koruma ve güvenlik memuru olarak çalışan arkadaşları ile işvereni tarafından kıdem tazminatına ilişkin ödemeleri yapılmadan önce 12.04.2023 tarihinde ihtarname gönderdiğini, kanuna aykırı işlemlerin sadece müvekkiline uygulanmadığını, çalışan onlarca personele aynı muamelelerin uygulandığını, bazı çalışanların çalıştırılmaya devam edildiğini, yerleşik Yargıtay içtihatlarında fesih iradesinin işçiden gelmemiş olması halinde, iş akdinin işveren tarafından feshedilmiş olmasının kabulü gerektiğinin belirtildiğini, iradesi sakatlanmak sureti ile alınan dilekçeler ile davalı işverenin müvekkilinin iş akdini sonlandırarak yönetim hakkını kötüye kullandığını, müvekkilinin EYT düzenlemesi öncesinde 2022 yılında emekliliğine hak kazandığını, çalışmaya ihtiyacı olduğundan emekliliğe hak kazanmasına rağmen bu şekilde bir dilekçe verme gereği hissetmediğini, müvekkili ve diğer çalışan arkadaşlarının iş akitlerinin feshi sonrası yerlerine yeni eleman alımı için girişimde bulunulduğunu, ikili dilekçe veren bir takım çalışanların çalıştırılmaya devam ettirildiğini, EYT düzenlemesi öncesinde emekliliğe hak kazanıp da emekli olmayarak çalışmaya devam edenlerin iş akitlerinin de bu şekilde iradeleri fesada uğratılmak sureti ile sonlandırıldığını, işverenin EYT düzenlemesinden faydalananak kişilerden el yazıları ile almış olduğu ikili dilekçelerdeki müvekkilinin kıdem tazminatı talebi, emeklilik nedeni ile iş akdinin sonlandırılmasına ilişkin iradesinin gerçeği yansıtmadığını, ortalama son net ücretinin 26.000,00 TL olduğunu, yemek ve yol ücretinin davalı tarafça karşılandığını, davalı işyerinde elden ödeme olmadığını, yol parası, yakacak parası, silah tazminatı, giyim yardımı, bayram parası, izin öncesi verilen izin parası, yemek parası, çocuklu çalışanlara verilen çocuk sayısı ile orantılı çocuk yardımı parası, yılda net 4 maaş ikramiye ödemesi uygulaması bulunduğunu, arabuluculuk sürecinin 12.05.2023 tarihinde sonlandığını belirterek; feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, yasal sürede işe başlama başvurusu yapılması halinde 4 aylık net ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine, yasal sürede işe başlama başvurusu yapması ve işverence işe başlatılmaması halinde ödenecek iş güvencesi tazminatının en az 8 aylık net ücret olarak belirlenmesine, karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının müvekkiline ait Adana Hipodrom Müdürlüğü nezdinde 06.03.1998 tarihinden 30.03.2023 tarihine kadar “koruma ve güvenlik memuru” unvanı ile çalıştığını, son brüt ücretinin 14.611,00 TL olduğunu, davacının iş akdinin müvekkiline ibraz ettiği EYT kapsamında emeklilik nedeniyle istifa dilekçesiyle feshedildiğini, bu kapsamda tüm hak ve alacaklarının kendisine ödendiğini, davacının müvekkili tarafından yanıtlanmasının söz konusu olmadığını, müvekkili tarafından emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçilerin yeniden işe alınacağı hususunda bir taahhütte bulunulmadığını, emeklilik nedeniyle iş akdi istifa ile sonlanan işçilerin tekrar işe alınıp alınmayacağı, alınacak

ise hangi işçilerin işe alınacağını belirleme yetkisinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, istifa dilekçesi vererek emekli maaşından yararlanan işçinin işe iade talebi bulunmadığını, iş akdinin feshinin müvekkili tarafından haksız olarak yapıldığı yönündeki iddialara itiraz ettiklerini, davacıya ihbar tazminatı dışındaki tüm hak ve alacaklarının eksiksiz ödendiğini, ikrar anlamına gelmemekle birlikte davacının en yüksek tutarda işe başlatmama tazminatı talebinin hukuki dayanağı bulunmadığı belirterek, davanın reddini talep etmektedir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :

İlk derece mahkemesince,

"Davanın Kabulü ile;

1-Davacının iş akdinin davalı işverence feshine dair işlemin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞİNE İADESİNE,

2-Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalıdan alınması gereken tazminat miktarının işçinin kıdem durumu da dikkate alınarak 4857 sayılı yasanın 21/1 maddesi gereğince takdiren 7 aylık ücreti tutarında olan brüt 102.277,00 TL olarak belirlenmesine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre için gerçekleşen 4 aylık ücreti olan brüt 111.126,53 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödemesi gerektiğinin tespitine..." karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ :

Davalı vekilinin istinaf dilekçesinde özetle, yerel mahkemece verilen hükmün hukukun usul ve esasına açıkça aykırı olduğunu, yerel mahkemece "Emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin davacının gerçek iradesini yansıtmadığı" hatalı tespiti dayanılarak davacının işe iadesine karar verildiğini, davacı gibi EYT kapsamında emekliliğe hak kazanmış olmasına karşın kuruma emeklilik dilekçesi vermeyen çalışanlardan olan tanık Ahmet Yılmaz beyanında açıkça işverenin dilekçe imzalaması konusunda baskı yapmadığını isteyenler tarafından bu dilekçenin verildiğini, hatta kendisi de EYT kapsamında emekliliğe hak kazanmış olmasına karşın kuruma emeklilik dilekçesi vermediğini, işverenin işe yeniden alınacaklarına ilişkin garanti de vermediğini ifade ettiğini, EYT kapsamında olmasına rağmen emeklilik dilekçesi vermeyen çalışanların olması dahi işçilere emeklilik dilekçesi verilmesi konusunda baskı yapılmadığının ve ortada bir irade sakatlanmasının olmadığını açık göstergesi olmasına karşın mahkemece aksi değerlendirme ile hatalı karar verildiğini, davacının iş akdinin EYT kapsamında emekli olmak için müvekkil kuruma sunduğu 30.03.2023 tarihli istifa dilekçesi doğrultusunda sona erdirdiğini, müvekkil tarafından emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçilerin yeniden işe alınacağı hususunda bir taahhütte bulunulmamış olup, emeklilik nedeniyle istifa ile iş akdi sonlanan işçiler arasından tekrar işe alım yapıp yapılmaması, işe alım yapılacak işe hangi işçilerin alınıp alınmayacağını belirleme yetkisi müvekkile ait olup, işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, müvekkil işverenin, emekli olmak isteyen işçiyi engelleme hakkı yok ise, emeklilik nedeniyle istifa dilekçesi vererek emekli maaşından yararlanan işçinin de yeniden işe iade talep etme hakkının bulunmadığını, davacı emeklilik nedeniyle fesih talebi üzerine SGK kapsamında emekli maaşına hak kazandığını, müvekkil kurumun da dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacıya emeklilik sebebi ile kazanmış olduğu tüm hak ve alacakları eksiksiz ödendiğini, bu nedenle açılan davanın reddi gerekse de yerel mahkemece bilrkişi raporunda davacının hak ettiği ödemelerin fahiş miktarda hesaplan-

ması sebebi ile olan itirazlarının da dikkate alınmadığını ileri sürerek yerel mahkeme kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE KABUL:

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava; işe iade istemine ilişkindir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalılara ait iş yerlerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin 30.03.2023 tarihi itibarıyla feshedildiği, davacı işçi tarafından yasal bir aylık sürede 27.04.2023 tarihinde davalıya karşı arabulucuya başvurulduğu, görüşmelerin 12.05.2023 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlandığı, davacı tarafından süresi içerisinde 18.05.2023 tarihinde yetkili ve görevli mahkemede işe iade davası açıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi konusunda uyuşmazlık vardır.

Somut olayda, davacı işçi, davalı işverene sunduğu 17.03.2023 tarihli dilekçesiyle, emeklilik sebebiyle işten ayrılmak istediğini bildirmiştir. Taraflar arasındaki iş ilişkisi 30.03.2023 tarihinde sona ermiştir. Davalı işverence düzenlenen ve Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan işten ayrılış bildirgesinde, işten çıkış sebebinin simgeleyen kod, emeklilik anlamını taşıyan "8" olarak gösterilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen müzekkere cevabından da davacının yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı sabittir.

Davacı, emeklilik sebebiyle feshe yönelik dilekçesinin irade fesadı altında düzenlendiğini ileri sürmüş dinlenen davacı tanıklarının beyanları dikkate alındığında, davacının iş akdidavacı işverenin talebi nedeni ile her iki dilekçenin davacı tarafça imzalanması üzerine sonlandırıldığı, toplu şekilde işçilerin emekliliğe sevkı konusunda işverenin yönlendirmesinin olduğu, işverence EYT kapsamındaki işçilerden iki dilekçe yazılmasının istendiği, EYT kapsamında emekli olmak isteyip yeniden çalışmak isteyen 10 kişiden 8'inin iş akdinin davacı gibi emeklilik nedeniyle işten çıkarıldığı ancak tekrar aynı işçilerin işe alındığı, davacı ve bir kısım arkadaşlarının işe alınmadığı, işçilerin önlerine konulan maktu bir metni yazarak işten ayrılış talebinde bulunmalarının istendiği, iradelerinin sakatlandığı, davacı tarafça imzalanmış belgenin özgür iradesinin ürünü olmadığı anlaşıldı.

Davacının EYT'den yararlanarak emekli olup, ardından çalışmaya devam etmek istediğine dair dilekçesinin bulunduğu, 506 Sayılı Kanunu'nun 62. Maddesinde Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiş olup, 03.03.2021 tarih, 31412 sayılı Resmi Gazete'de 14.01.2021 tarih 2019/104 Esas- 2021/3 karar sayılı kararı ile "çalıştığı işten ayrılması" ibaresinin iptal edildiği, kaldı ki işverenin de işçinin de yaşlılık aylığı başlatıldıktan sonra çalışmaya devam edeceğine dair olumlu beyanda bulunduğu, dinlenen tanık beyanları ile ispatlandığı, davacının hataya düşürülüp daha sonra da işe başlatılmaması geçerli olmayan bir fesih olup, mahkemece işe iade kararı verilmiş olması yerinde olup, davalının bu hususa ilişkin istinaf taleplerinin reddine karar vermek gerekmiştir.

Açıklanan nedenlerle aşağıdaki bentler dışında kalan istinaf talepleri yerinde olmayıp reddine karar vermek gerekmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay

içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Yargıtayın ve dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. İşçinin kıdeminin 6 ay ile 5 yıl arası olması halinde 4 ay, 5 yıl ile 15 yıl arasında olması halinde 5 ay, 15 yıl ve daha fazla olması halinde ise 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. Bu bilgiler ışığında; davacının davalı işyerinde 25 yıl 25 gün çalıştığı anlaşılmakla; ilk derece mahkemesinin davacının toplam kıdemine göre 8 aylık işe başlatmama tazminatı belirlemesi dosya kapsamı ile uygun olmadığı bu nedenle davacıya 6 aylık işe başlatmama tazminatı belirlenmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Bilirkişi raporunda yapılan hesaplama 6 aylık işe başlatmama tazminatı esas alınarak dairemizce yeniden hesaplama yapılarak davacının işe başlatmama tazminatı belirlenmiştir.

Bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, HMK 353/1-b2. maddesi gereğince mahkeme hükmünün kaldırılarak anılan gerekçelerle yeniden hüküm vermek gerekmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-HMK 353/1-b.2 maddesi uyarınca ÖRTADAN KALDIRILMASINA, ilk derece mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere;

II-Davanın Kabulü ile;

1-Davacının iş akdinin davalı işverence feshine dair işlemin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞİNE İADESİNE,

2-Davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalıdan alınması gereken tazminat miktarının işçinin kıdem durumu da dikkate alınarak 4857 sayılı yasanın 21/1 maddesi gereğince takdir 6 aylık ücreti tutarında olan brüt 87.000,60 TL olarak belirlenmesine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre için gerçekleşen 4 aylık ücreti olan brüt 111.126,53 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödemesi gerektiğinin tespitine,

4-Alınması gereken 615,40 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 179,90 TL'nin düşülmesi sonucu kalan 435,50 TL harcın davalıdan tahsiline ile hazineye gelir kaydına,

5-Davacı tarafından yatırılan (başvuru ve peşin) 359,80 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafca yapılan 2.710,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7-Davacı vekil ile temsil edildiğinden, hüküm tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre belirlenen 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-Hazine tarafından karşılanan 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

9-Hüküm kesinleştiğinde kullanılmayan gider avansının yatıran tarafa iadesine,

III-İstinaf incelemesi harç ve masrafları hakkında;

-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının istek halinde davalıya iadesine,

-Davalı tarafından yatırılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcının yargılama gideri olarak davalıdan alınarak davacıya ödemesine,

-İstinaf incelemesinde duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

-Kesinleşme, harç ve tebliğ işlemlerinin İlk Derece Mahkemesince yerine getirilmesine,

-Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8/a maddesi uyarınca kesin olmak üzere 17.07.2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

**ANKARA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ**

5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1725
Karar No. 2025/2342
Tarihi: 14.07.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**
- **İŞÇİ İLE DİĞER İŞYERİ ÇALIŞANININ ARALARINDA BİR TAKIM OLUMSUZ DURUMLAR YAŞANMASI BU DURUMLARIN İŞ YERİNE YANSIMASI, ÇALIŞMA DÜZENİN OLUMSUZ ETKİLENMESİ**
- **İŞÇİLER ARASINDA YAŞANAN OLAYLAR NEDENİYLE İŞVERENDEN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SÜRDÜRMESİNİN BEKLENEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: *Davalı işveren fesih bildiriminde belirttiği fesih sebebiyle bağlıdır. Fesih bildiriminde davacının başka bir iş yeri çalışanına sataşması bu surette iş yeri düzenini bozması sebebiyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin belirtildiği görülmüştür. Davalı tarafca haklı fesih savunması ispat bakımından disiplin soruşturma dosyası ve tanık anlatımlarına delil olarak dayanılmıştır. Disiplin soruşturması evrakı incelendiğinde; davacı ve başka bir iş yeri çalışanın birbirleri hakkında bir takım iddialarda bulundukları ve karşılıklı olarak atfedilen eylemleri reddettikleri görülmüştür. Davalı tanıklarının anlatımları ve davacı ile diğer iş yeri çalışanın birbirlerini suçlayan ifadeleri nazara alındığında, karşılıklı yöneltilen suçlamaların içerik olarak sabit olduğunu kabul edecek mahiyette delil bulunmasa da en azından davacı ve diğer işyeri çalışanın aralarında bir takım olumsuz durumlar yaşandığı ve iş yerine yansıdığı, çalışma düzenini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Mevcut halde davalı işverenden akdi sürdürmesinin beklenemeyeceği nazara alındığında haklı fesih savunması ispat edilememişse de iş akdinin işverence geçerli nedenle feshedildiği değerlendirilmekle davanın reddine karar verilmiştir.*

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, istinaf incelenmesi davalı tarafından istenilmekle, istinaf isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalıya ait iş yerinde üretim işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğini, davalı işveren feshinin haklı nedene dayanmadığını belirterek işe iade kararı verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; husumet itirazları bulunduğunu, davacının başka bir iş yeri çalışanına sataşması ve iş yeri düzenini bozması sebebiyle iş akdinin haklı nedene dayanılarak feshedildiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davalı tarafça haklı fesih savunmasının ispat edilemediği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Talebi:

Davalı vekili; müvekkili şirkete husumet yöneltilmeyeceğini, davacının birçok disiplin cezası aldığını, en son başka bir işyeri çalışanına sataşması ve bu surette iş yeri düzenini bozması sebebiyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, tanık anlatımlarının haklı fesih savunmalarını doğrulamadığını belirterek istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

İstinaf incelemesi HMK 355/1 maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf edenin sıfatı ve istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

İşveren feshinin niteliği bu bağlamda davacının işe iadesine karar verilip verilmeyeceği çekişme konusudur.

Davalı işveren fesih bildiriminde belirttiği fesih sebebiyle bağlıdır. Fesih bildiriminde davacının başka bir iş yeri çalışanına sataşması bu surette iş yeri düzenini bozması sebebiyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin belirtildiği görülmüştür. Davalı tarafça haklı fesih savunması ispat bakımından disiplin soruşturma dosyası ve tanık anlatımlarına delil olarak dayanılmıştır. Disiplin soruşturması evrakı incelendiğinde; davacı ve başka bir iş yeri çalışanın birbirleri hakkında bir takım iddialarda bulundukları ve karşılıklı olarak atfedilen eylemleri reddettikleri görülmüştür. Davalı tanıklarının anlatımları ve davacı ile diğer iş yeri çalışanın birbirlerini suçlayan ifadeleri nazara alındığında, karşılıklı yöneltilen suçlamaların içerik olarak sabit olduğunu kabul edecek mahiyette delil bulunmasa da en azından davacı ve diğer işyeri çalışanın aralarında bir takım olumsuz durumlar yaşandığı ve iş yerine yansdığı, çalışma düzenini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Mevcut halde davalı işverenden akdi sürdürmesinin beklenemeyeceği nazara alındığında haklı fesih savunması ispat edilememişse de iş akdinin işverence geçerli nedenle feshedildiği değerlendirilmekle davanın reddine karar verilmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353-(1)-b-2 maddesi uyarınca, hükmün ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

A)Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunun 353-(1)-b-2 maddesi uyarınca **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

1-)Davanın **REDDİNE**,

2-)Alınması gerekli karar ve ilam harcı davacı tarafından peşin harç olarak yatırılmakla başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

3-)Davacı tarafından yapılan yargılama masraflarının üzerinde bırakılmasına,

4-)Davalı kendisini avukat aracılığı ile temsil ettirmekle karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT göre 30.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-) Arabuluculuk ücreti 2.080,00 TL'nin davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına, (bu husustaki harç tahsil müzekkeresinin karar kesinleştikten sonra ilk derece mahkemesince yazılmasına)

B-)1)Davalı istinaf başvurusunda haklı çıkmakla peşin istinaf harcının davalıya iadesine,

2-)Davalı tarafından istinaf aşamasında başvuru harcı dahil olmak üzere sarfedilen 2.033,10 TL yargılama masrafinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

3)Gider ve delil ikamesi avanslarından arta kalan miktarın, karar kesinleştğinde ve talep halinde yatırıma/yatırımlara iadesine,

4)Kararın tebliği, kesinleştirme, harç ikmali ve gider avansı iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı kanunun 8. maddesi gereğince KESİN olmak üzere 09/07/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

**KAYSERİ
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/765
Karar No. 2025/922
Tarihi: 09.07.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARIN BULUNMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: *Dava dosyası içeriğinde; davacının, davalı işyerinde belirli süreli iş akdi ile işe alındığı, davacının, davalı işverence yapılan fesih öncesinde sendika üyesi olduğu, davacının yapmış olduğu iş itibarıyla objektif şartların bulunmaması sebebiyle iş akdinin belirsiz süreli olduğu, taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine (25.maddesine) göre iş akdinin geçersiz feshi halinde açılacak işe iade davasında işçinin kıdemine ve işyerindeki işçi sayısına bakılmayacağının belirtildiği, davalıların yapmış oldukları feshin geçerli veya haklı nedene dayandığının davalılar tarafından ispat edilemediği, bilirkişi raporunun davadaki deliller ile uyumlu ve denetime elverişli olduğu anlaşılmakla ilk derece mahkemesinin kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.*

Yukarıda bilgileri yazılı bulunan kararın istinaf yolu ile incelenmesini davacı vekilinin ve davalılar vekilinin yasal süre içerisinde istemesi üzerine, Hakim Hüseyin Ayık tarafından düzenlenen rapor ile dosyadaki tutanaklar ve belgeler okunduktan sonra gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı Vekili Dava Dilekçesinde Özetle; Müvekkilinin K. Belediye Başkanlığının iştiraki olan K. Belediye Personel LTD.ŞTİ. bünyesinde 4857 sayılı yasaya tabi olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile beden işçisi olarak çalışmaya başladığını, müvekkili davacının Hizmet iş sendikası ile K..1 Belediye Personel LTD.ŞTİ. arasında 01.03.2021-29.02.2024 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden

aidat ödemek sureti ile yararlandığını, davalı tarafça davacı müvekkilinin iş akdinin telefonla haber verilmesi ve SGK ayrılış bildirgesi verilmesi ile haksız şekilde kod 4 ile sonlandırıldığını, bu şekilde fesih tarihinin 08.04.2024 olarak gösterildiğini, iş yerinde 30 dan fazla işçi çalıştığını, müvekkilinin en az 6 aylık kıdem şartını tamamladığını, belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığını, feshin açık bir şekilde ve yazılı olarak yapılmadığını, feshin geçerli sebebe dayandığı olgusunu davalı tarafın ispatlaması gerektiğini, kaldı ki çıkış kodu 4 gösterilerek haklı neden bulunmadığının davalı tarafça da zımnen kabul edildiğini, müvekkili ile birlikte bir grup işçinin bu şekilde yeni seçimler sonrası Belediye Başkanı değişikliğinden kaynaklı iş akdinin haklı neden olmaksızın sonlandırıldığını, davacı müvekkili ile birlikte bir grup işçi işten çıkartıldıktan sonra davalı bünyesinde yeni personellerin istihdam edildiğini, davalı işverenin siyasi ayrımcılık yaparak eşit davranma borcuna aykırılık ettiğini, Feshin son çare olması ilkesi ile ölçülülük ilkelerine uyulmadan hareket ettiğini, arabuluculuk sürecinden de olumlu sonuç alınamadığını bu nedenler ile davanın kabulü ile feshin geçersizliğine davacının işe iadesine tazminatların da ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalılar Vekili Cevap Dilekçesinde Özetle; Öncelikle eldeki davanın İş Kanunu madde 20'ye aykırı olacak şekilde süresinden sonra açıldığını, iş bu dosya davacısı ile birlikte benzer durumdaki işçilerin iş akitlerinin feshinden önce haberdar edildiklerini, belediye hizmet binasına çağrılarak durumun taraflara izah edildiğini işçilerin kendilerinin söz konusu basın açıklaması içeriğinden de anlaşılacağı üzere beyan ettiklerini, "yeni M..li Başkan 18 işçiyi işten çıkardı" başlıklı 15.04.2024 haber içeriği ile davacının ve diğer işçilerin işten çıkarılacakları hususunu zaten bildikleri, SGK hizmet dökümü kapsamında 6 ayı geçmeyecek şekilde çalışması bulunan davacı işçinin işe iade isteme hakkının olmayacağını, dosyaya sunulan özlük evraklarından davacının çalışma statüsünün geçici (mevsimlik) işçi kapsamında olduğunu, yine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün "kurum dışı kamu işçi alım ilan formundan anlaşılacağı üzere davacı işçi ve diğer çıkarılan işçilerin belirli süreli sözleşme ile geçici işçi statüsünde 6 aydan az süreli olarak istihdam edildiğini ve bu durumda davacı işçi tarafça da bilindiğini, bu konuda yapılan ilanda da çalışma süresinin 6 aydan az olacağının sabit olduğu ve bu durumun duyurulduğunu, çıkış kodlarının 29 (mevsimin sonlanması) şeklinde bildirilmesinden bu durumda aşıkâr olduğunu, gerek belirli süreli iş akdi ile çalışmış olması gerek davacının çalıştığı dönemde davalı bünyesinde en az 30 sigortalı işçinin çalışmıyor bulunması hususları gözetilerek eldeki davanın açılmayacağını, davacının TİS kapsamında sözleşme hükümlerinden yararlanacağı hususlarını kabul etmediklerini zira söz konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin dolduğunu ve dahi davacının sendikali sigortalılar listesinde olmadığını bu sebeplerle bu sözleşmeden faydalanamayacağını, bir sonraki dönemi içerir toplu iş sözleşmesinin de yok hükmünde olduğunu zira o dönem hali hazırda yürürlüğe girmiş usule uygun bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığını, davacının 31.03.2024 tarihli seçim öncesi 16.02.2024 tarihinde sendikaya üye olduğunu iddia ettiğini ancak sendika tarafından davalıya bildirilmiş bir üyelik kaydının bulunmadığını, bu bakımdan içeriği ve geçerliliği taraflarınca kabul edilmeyen toplu iş sözleşmesinden davacının faydalanmasının mümkün olmadığını, tüm bu sebepler ile de davacının davasının öncelikle usulden reddine, aksi halde esastan reddine karar verilmesini talep ettiği anlaşıldı.

İLK DERECE MAHKEME KARARI;

Davacının davasının KABULÜ ile,

1) Feshin GEÇERSİZLİĞİNE, davacının İŞE İADESİNE,

2) Davacı kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmasına rağmen işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdem ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 Aylık ücreti tutarına denk brüt 80.010,00-TL işe başlatmama tazminatının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3) Davacının işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içerisinde hak kazanılacak olan 4 aylık ücretine karşılık gelen ücret ve diğer haklarının toplamı olan brüt 99.813,21-TL boşa geçen süre ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

Davacı vekili istinaf başvuru dilekçesinde özetle: Davacı müvekkilinin, davalı K. Belediyesi Başkanlığının şirketi/iştiraki olan davalı K... Belediyesi Personel Ltd. Şti. yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabi işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışmakta iken, davacının iş sözleşmesinin, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde 08.04.2024 tarihinde feshedildiğini, Niğde İş Mahkemesi' nin 13.02.2025 tarih, 2024/216E. ve 2025/44K.Sayılı kararında davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğu, davacının altişveren olan K.. Belediyesi Personel Ltd. Şti.' nin işçisi olduğu gözetilmeksizin işe iade kararının hangi işverene yönelik olduğunun hüküm kısmında belirtilmediğini, bu yönüyle kararın bukısının 4857 sayılı Kanuna, BAM ve Yargıtay yerleşik içtihatlarına aykırı olduğunu, kararın bu haliyle uygulanmasının mümkün olmadığını, davanın münhasıran alt işverene açıldığı durumlarda, yargıtay ilgili daireleri, alt işveren ile asıl işveren arasında mecburi dava arkadaşlığının hasıl olduğu, işe iade davasının maddi sonuçlarından her iki tarafından müşterek ve müteselsilen sorumlu olacağı nazara alınarak davalı olarak yer alması gerektiği yönünde içtihat oluştuğunu, bu nedenle davalı belediye başkanlığının ve şirketin yasal vekalet ücretinden müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kanunun emredici hükmü olduğunu, bu nedenlerle yerel mahkeme kararının kaldırılmasına ve istinaf taleplerinin kabulü halinde yeniden yargılama yapılmasına gerek olmadığından, davacının davasının kabulü ile feshin geçersizliğine ,davacının davalı K.. Belediyesi Personel Ltd. Şti'de işe iadesine şeklinde düzeltilerek yeniden esas hakkında karar verilmesini istinaf sebepleri olarak ileri sürmüştür.

Davalılar vekili istinaf başvuru dilekçesinde özetle: Dosya kapsamında alınan bilirkişi raporunun hükme esas alınabilir mahiyette olmadığını, itirazları değerlendirilmeksizin karar verildiğini, davalılar tarafından bildirilen belirli süreli geçici işçi statüsünde 6 aydan az olmak üzere işçi istihdamı yapılacağını davacı tarafça bilindiğini, kanunda aranan belirsiz süreli koşullarına haiz olmayan davacının işe iade istemli dava açmasının kanuna aykırı olduğundan eldeki davanın reddi gerektiğini, davacının işten çıkış kodunun kod:19 olduğunu, Sosyal Güvenlik Kurumuna müzekkere yazılarak müvekkili şirket bünyesinde davacının çalıştığı süre boyunca sigortalı olarak çalışan işçilerin; iş kollarının da belirtili şekilde istenilmesini talep ettiklerini, davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanma ve sözleşmeye tabi olma durumunun olmadığını, iddia edilen toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin dolduğunu, davalılara davacının mensubu olduğu iddia edilen sendika tara-

findan usulüne uygun şekilde bildirilmiş herhangi bir üyelik kaydının bulunmadığını, bu bakımdan içeriği ve geçerliliği kabul edilmeyen toplu iş sözleşmesinden davacının faydalanmasının mümkün olmadığını, davacının sendika üyelik bildirimi hususunu ispatlayamadığını, iddiaları değerlendirilmeksizin ve delilleri toplanılmaksızın karar verildiğini, yerel mahkemece hükmüne esas alınmayan tanık beyanlarının bulunduğunu, yerel mahkemece dosyadan el çektikten ve gerekçeli karar yazıldıktan sonra tavzih yoluyla yapılmasının mümkün olmayacak şekilde doğrudan hükümde tarafın değişikliğine sebebiyet verecek şekilde değişiklik yapılmasının mümkün olmadığını, tavzih talep dilekçesinin davalılar tarafına tebliğ edilmeksizin karar verildiğini, bu durumun kanuna aykırı olduğunu, talepleri doğrultusunda kararın kaldırılarak dosyanın eksikleri giderilerek davanın reddine karar verilmesi ni talep ettiklerini istinaf başvuru sebepleri olarak ileri sürmüştür.

İstinaf başvuru sebep ve gerekçeleriyle kamu düzeni kapsamında daire önüne gelen Uyuşmazlık dikkate alınmak suretiyle yapılan inceleme ve değerlendirme sonucu;

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemine ilişkindir. Dosyanın incelenmesinde, arabuluculuya başvuru ve dava açma sürelerine uyulduğu, davalı ile davacının üyesi olduğu Hizmet İş Sendikası arasında imzalanan, 01/03/2021-29/02/2024 yürürlük tarihli TİS doğrultusunda iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınmaksızın İş Kanununun 18-21.maddesi hükümlerinin uygulanacağına dair hükmü karşısında davalı belediyede çalışan işçi sayısının dava şartı yönünden dikkate alınamayacağı, davacının hizmet süresinin 6 ayın üzerinde olduğu, taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin olduğu ve işe iade davasının şekil şartlarının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

Dosya kapsamına göre; davacının hizmet bildirimlerinin 09/07/2018-08/04/2024 tarihleri arasında kesintili olarak davalılar tarafından yapıldığı, davacının fiilen davalı belediye bünyesinde çalıştığı, toplam hizmet süresinin 1 yıl 9 ay 16 gün olduğu, dosya içeriğine göre davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisinin olduğu ve davacının işten ayrılış nedeninin kod 4 olarak bildirildiği anlaşılmıştır.

Dava dosyası içeriğinde; davacının, davalı işyerinde belirli süreli iş akdi ile işe alındığı, davacının, davalı işverence yapılan feshin öncesinde sendika üyesi olduğu, davacının yapmış olduğu iş itibarıyla objektif şartların bulunmaması sebebiyle iş akdinin belirsiz süreli olduğu, taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine (25.maddesine) göre iş akdinin geçersiz feshi halinde açılacak işe iade davasında işçinin kıdemine ve işyerindeki işçi sayısına bakılmayacağını belirtildiği, davalıların yapmış oldukları feshin geçerli veya haklı nedene dayandığının davalılar tarafından ispat edilemediği, bilirkişi raporunun davadaki deliller ile uyumlu ve denetime elverişli olduğu anlaşılmakla ilk derece mahkemesinin kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

Ancak; işe iade davasında işe iade edilen işveren açıkça belirtilmemiş ve bu konuda Kanuna ve Yargıtay yerleşik içtihatlarına aykırı olacak şekilde eksik hüküm kurulmuştur. Hükmün; 1-Davacının davasının kabulü ile Feshin geçersizliğine, davacının davalı K.. Belediyesi Personel Ltd. Şti. ' de işe iadesine, ..." şeklinde olması Kanuna ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına uygun olacaktır.

Bu durumda tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; davacı vekilinin istinaf

sebepleri yerinde görülerek, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usûl ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunduğu anlaşılmakla, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesinin (1) numaralı bendinin (a) alt bendi hükmüne göre, 4857 sayılı Kanunun 20'nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlara karşı temyiz kanun yoluna başvurulması mümkün olmadığından kesin olarak karar verilmiş ve sonuçta aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM :Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı;

1-)Davalılar vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b maddesinin (1) numaralı alt bendi uyarınca ESASTAN REDDİNE,

2-)Alınması gereken harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

3-)İstinaf giderlerinin davalılar üzerine bırakılmasına, artan gider avansının HMK'nın 333/1.maddesi uyarınca ilgisine iadesine,

4-)HMK'nın 359/3.maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5.maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

A-1-)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, mahkeme KARANIN KALDIRILARAK, YENİDEN ESAS HAKKINDA HÜKÜM KURULMAK suretiyle;

B-1-)Davacının davasının KABULÜ ile,

2-)Feshin GEÇERSİZLİĞİNE, davacının davalı K.. Belediyesi Personel Limited Şirketin'deki İŞE İADESİNE,

2) Davacı kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmamasına rağmen işverence işe başlatılmadığı takdirde davacının kıdem ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 4 Aylık ücreti tutarına denk brüt 80.010,00-TL işe başlatmama tazminatının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3) Davacının işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içerisinde hak kazanılacak olan 4 aylık ücretine karşılık gelen ücret ve diğer haklarının toplamı olan brüt 99.813,21-TL boşta geçen süre ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4)Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 615,40-TL harçtan, peşin alınan 427,60-TL harcın mahsubu ile bakiye 187,80-TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye irad KAYDINA,

5)Davacı taraftan peşin yatırılan 427,60-TL Peşin Harç ile 427,60-TL Başvuru harcı olmak üzere toplam 855,20-TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya VERİLMESİNE,

6)Davacı tarafından yapılan bilirkişi, posta ve tebligat gideri toplamı 2.101,75-TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya VERİLMESİNE,

7)Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

8) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T'ye göre hesaplanan 30.000,00-TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya VERİLMESİNE,

9) Hazine ödeneğinden karşılanan arabulucu ücreti olan 2.200,00-TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye VERİLMESİNE,

10) Mahkememiz veznesinde arta kalan gider avansının kararın kesinleşmesinden sonra resen Mahkememiz Yazı İşleri Müdürünce taraflara İADESİNE,

C-1-) Davacının yatırdığı istinaf karar harcının talebi hâlinde davacıya iadesine,

2-) Davacı tarafından yatırılan 1.683,10 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

3-) Artan istinaf gider avansının HMK'nin 333/1. maddesi uyarınca davacıya iadesine,

4-) HMK'nın 359/3. maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5. maddesi gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dava dosyası üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesi uyarınca davanın niteliği itibarıyla KESİN olmak üzere 09/07/2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

**SAKARYA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ**

12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/153
Karar No. 2025/1384
Tarihi: 02/07/2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **ÇALIŞANLARIN KENDİ ARALARINDA YAPTIĞI GİZLİLİK İÇEREN KİŞİSEL GÖRÜŞMELERİN İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMADIĞI DA DİKKATE ALINDIĞINDA GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi ile davalı işverenin diğer bir çalışanın whatsapp uygulaması üzerinden kişisel görüşmeler yaptığı, bu görüşmelerin gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu, mevcut delil durumuna göre söz konusu yazışmaların işyerinde olumsuzluklara neden olduğuna ilişkin dosyada delil bulunmadığı, bu hali ile iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin kanıtlanamadığı anlaşıldığından, işveren tarafından yapılan feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Açıklanan sebeplerle davacı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülerek, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak davacının işe iade talebinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde 09/05/2022-24/11/2023 tarihleri arasında asgari ücretle çalıştığını, yemek ve servis hizmetinin işveren tarafından karşılandığını, 1.250,00 TL değerinde yakacak yar-

dımı verildiğini, iş akdinin 24/11/2023 tarihli fesih bildirimi ile feshedildiğini, iş akdinin feshinin haksız olduğunu, davacının davalı iş yerinde ambalaj bölüm sekreteri olarak çalıştığını, fesih bildirimde ismi geçen G. Ü. isimli çalışanın da davacı ile aynı bölümde çalıştığını, davacı ile aynı gün işe başladığını, önceleri iki çalışanın çok samimi olduğunu, sonradan aralarının bozulduğunu, bu süreç içerisinde aralarının bozulması ile G. Ü. isimli çalışanın davacı hakkında bir takım dedikodular üretmeye ve arkasından konuşmaya başladığını, davacının bunlardan haberdar olsa da kulak asmadığını, 12.11.2023 tarihinde Instagram uygulaması aracılığı ile E. T. isimli bir kullanıcıdan davacıya bir mesaj atıldığını, sahte isimle atılan mesajda "numune almak için aşağı iniyorum, seninle odada göz göze geldik, işe yeni girdim" gibi ibareler bulunduğunu, yine gönderilen mesaj içeriklerinde ısrarla bir görüşmeye davet edildiğini, davacının sunulan mesaj içeriklerinden görüleceği üzere bu mesajlara hiç bir şekilde iş yeri ciddiyetine aykırılık oluşturacak şekilde cevap vermediğini, yine mesaj içeriklerinden mesajları gönderen kişinin gerçekten de aynı iş yerinde çalıştığının açık olarak belli olduğunu, mesaj içeriklerinde mesaj gönderen kişinin işe yeni girmiş olduğunu beyan ettiğini, bu şekilde işe yeni girmiş olan ve numune alan tek bir kişi bulunduğunu bu çalışanın adının E. D. olduğunu, davacının bu mesajları gönderen kişinin E. D. olmadığından emin olduğu için hemen E. D.'a bilgi verdiğini ve bu şekilde sahte hesap ile gönderilen mesajlardan davacının mesajı gönderen kişinin E. D. olduğunu zannetmesinin istendiğini bildirdiğini, zira kendisini gizlemek için sahte isim kullanan birinin gerçek kimliğinin anlaşılmasını sağlayacak en temel noktayı açık etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının E. D.'a bilgi verirken aynı şekilde kendisini ima edilecek ona da farklı bir hesaptan mesaj atılabileceğini düşünerek onu uyarmak istediğini, asla onu suçlamadığını, davacının durumu şefi olan H. E. Ö.'a ilettiğini, zira olabilecek asılsız durumlara ilişkin önceden bildirim yaparak önlem almak istediğini, G. Ü. isimli çalışanın davacı hakkında yapmış olduğu dedikoduların gerek H. E. Ö. gerekse iş yerinde mühendis olarak çalışan B. Ö.'ün de malumu olduğunu, ertesi gün bölüm müdürü E. K. K.'nin davacıyı çağırdığını ve davacıya hitaben "G. ile ilgili konuları duydum, hemen yukarı İnsan Kaynaklarına çıkıyorsun G ile ilgili dilekçe yazıyorsun, tutanak tutacağız, G.'in fişini çekiyoruz." demek sureti ile davacıyı insan kaynaklarına gönderdiğini, burada da davacının yazdıklarını genişletmek konusunda teşvik edildiğini, sonrasında davacının ve G. Ü. isimli çalışanın iş akdinin aynı gün ard arda feshedildiğini, İş yeri yetkililerinin her iki çalışanı diğer çalışan hakkında dilekçe vermeye zorladığını, dilekçe içeriğindeki beyanları genişletme konusunda teşvik ettiğini ve sonrasında kendi beyanlarını gerekçe göstererek insan kaynakları birimine iletilen yazılı beyanlarda sataşma niteliğinde eylemlerde bulunduğu, iş yerindeki diğer çalışanlar hakkında dedikodu ve hakaret içerikli konuşmalar gerçekleştirdiği gerekçesi ile iş akdinin feshedildiğini, iş yeri yetkililerinin her iki çalışanın iş akdini feshetmek için birbirleri hakkında dilekçeler aldığını, dilekçelerin iş akdinin feshine gerekçe yapılabilmesi için çalışanların iddialarını ve ithamlarını büyütmelelerini istediğini ve bu dilekçelerin bu kez aleyhlerinde kullanıldığını, yani davacının tuzağa düşürüldüğünü, fesih bildiriminde davacının kendi kendine iş yerine hitaben bir dilekçe yazdığı ve burada da sataşma niteliğinde eylemde bulunduğu iddia edildiğini, oysa ki olayın tamamen iş yeri yetkililerinin direktifi ile gerçekleştirildiğini, tüm bu hususlar dahilinde davacının iş akdinin feshi haksız olduğunu bu nedenle feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde ödenecek 4 aya kadar işe başlatmama tazminatı ve en fazla 4 aylık boşta geçen süre ücreti miktarlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 09/05/2022-24/11/2023 tarihleri arasında müvekkili işyerinde ambalaj bölüm sekreteri olarak görev yaptığını, davacının iş akdinin işyeri içerisinde çalışma huzur ve barışını bozan, çalışan-

lar arasında satışma niteliğinde sonuçlar doğuran eylemleri nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-d maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğini, davacının müvekkili işyerinde çalışmakta iken 14/11/2023 tarihinde sunmuş olduğu dilekçe ile müvekkili şirket çalışan G. Ü.' in birtakım davranışlarından rahatsız olduğunu, G. Ü' dan şikayetçi olduğunu bildirdiğini, dilekçesini titizlikle ve üst düzey hassasiyet gösterilerek incelendiğini ve derhal soruşturma sürecinin başlatıldığını, ayrıca 14/11/2023 tarihinde müvekkili şirket çalışanı E. D. tarafından davacının dava dilekçesinde belirttiği sahte Instagram hesabına ilişkin yazılı beyanı ve ekran görüntüleri sunulduğunu, 16/11/2023 tarihinde G. Ü' dan davacının iddia ettiği konuşmalar hakkında savunmasının talep edildiğini, 20/11/2023 tarihinde G. Ü. tarafından davacının rahatsız olduğunu beyan ettiği hususlara ilişkin yazılı beyanı ve beyanda bahsi geçen konuşmalara ilişkin whatsapp ekran görüntülerinin ibraz edildiğini, müvekkili şirket tarafından yapılan inceleme neticesinde davacının satışma niteliğinde eylemlerde bulunduğunu, iş yerindeki diğer çalışanlar hakkında dedikodu ve hakaret içerikli konuşmalar gerçekleştirdiği ve diğer çalışanların izinsiz fotoğrafını çektiğinin tespit edildiğini, müvekkili şirketin işyeri içerisinde huzur ve barışı sağlamak durumunda olduğunu, her çalışanın iş etik ve ahlak kurallarına uygun davranmasını beklediğini, davacının sergilediği bu davranışların iç huzuru bozduğunu, yüzlerce çalışanı olan müvekkili şirketin şirket içerisinde bu gibi söylemlere ve davranışlara taviz vermesi halinde oluşacak kaos ortamı ve huzursuzluk olacağını, hiçkimsenin böyle bir ortamda çalışmak istemeyeceğinin kesin olduğunu, bu nedenlerle davacı tarafından gerçekleştirilen satışma niteliğindeki eylemlere, dedikodulara, hakaret içerikli konuşmalara ve izinsiz çekilen fotoğraflara kayıtlı kalmasının hiçbir şekilde mümkün olmadığını, davacının yarattığı bu ortamda müvekkili şirketin davacıyla olan iş ilişkisinin sürdürmesinin beklenemeyeceğini, tüm bu nedenlerle davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-d maddesi uyarınca, haklı nedenle derhal feshedildiğini, feshin usul ve yasaya uygun olduğunu beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davacı istinaf dilekçesinde özetle; Mahkemece yapılan değerlendirmede davacının 14.11.2023 tarihinde G. Ü. isimli personelden şikayetçi olduğuna dair detaylı bir şikayet dilekçesi sunmuş olduğu, yine 14.11.2023 tarihinde E. D. isimli işçi tarafından dilekçe ve bir takım yazışma örneklerinin sunulduğu, konu hakkında 16.11.2023 tarihinde G. Ü. isimli işçinin savunmasının istendiği, anılan işçinin detaylı savunmasında davacı hakkında bir takım iddialarda bulunduğu ve aralarında geçen yazışma kayıtlarının bulunduğu, ilgili yazışma içeriklerinde G. Ü.ve davacının iş yeri ve çalışma arkadaşları hakkında dedikodu düzeyinde konuşmalar gerçekleştirildiği, bir takım çalışanlar hakkında hakaret düzeyinde ifadeler kullanıldığı, yine bir takım işçilerin iş yerinde gizlice çekildiği anlaşılan fotoğraflarının paylaşıldığının görüldüğü, bu durumda davalı işverenden iş akdinin devamının beklenemeyeceğini anlaşıldığı, davacının eylemlerinin yoğunluğu ve G.Ü. isimli işçinin de işten çıkarıldığı, bu sebeple eşit işlem borcuna uygun hareket edildiği, dolayısıyla feshin haklı nedene dayalı olduğu kanaatine varıldığının belirtildiğini, devamında ise feshe konu olayın 20.11.2023 tarihinde öğrenildiği, 24.11.2023 tarihinde yapılan feshin altı iş günlük süre içerisinde yapılmış olduğunun anlaşıldığının ifade edildiğini, hak düşürücü süre yönünden yapılan değerlendirmenin hatalı olduğunu, hak düşürücü süre yönünden yapılan değerlendirmede feshe konu olayın 20.11.2023 tarihinde öğrenilmiş olduğu belirtilmiş ise de olayın anlatımında yer bulduğu üzere davacının 14.11.2023 tarihinde işverene sunmuş olduğu dilekçe ile işveren konudan haberdar olduğunu, dolayısıyla fesih altı iş günlük hak düşürücü

süre içerisinde gerçekleşmemiş olduğundan fesih şeklen geçersiz olduğunu, aslında 14.11.2023 tarihinde başlatılan soruşturma ile davacı ve G. Ü. isimli işçilerin işten çıkarılmalarına karar verilmiş olduğunun anlaşıldığını, bu noktada her iki işçinin iş akdinin feshi için yeterli delil ve gerekçe olmadığından fesih gerekçelerini daha dayanaklı hale getirmek için ikisinin de ayrı ayrı olmak üzere, işverenlik tarafından diğer işçiye şikayet etmek için teşvik edildiği, araları bozuk olan iki işçiye de diğer işçinin çıkarılması için delil toplandığının bildirildiğini, bu noktada ikna olan işçiler diğer işçi hakkında detaylı ve suçlayıcı ifadeler ile şikayet mektupları yazdıklarını, işçiler bu şekilde tuzağa düşürülerek işten çıkarılmış olmakla eşit işlem borcu açısından mahkemece yapılan değerlendirmenin işbu vaka kapsamında uygulanabilirliğinin bulunmadığını, bunun yanında diğer işçi G. Ü. whats up görüşme içeriklerinden oluşan kişisel verileri hukuka aykırı olacak şekilde iş yeri yetkililerine sunduğunu ve kişisel verileri haksız ve hukuka aykırı şekilde fesih gerekçesi yapıldığını, G. isimli çalışan davacı ile aralarında gerçekleştirdiği iddia ettiği konuşmaların ekran görüntülerini iş yeri yetkililerine sunduğunu ve bu şekilde davacının iş akdinin feshedildiğini, diğer çalışan G.'in de bu şekilde davacıdan intikam almak istediğini, iş yeri yetkililerinin de bu duruma alet olduklarını, kabul anlamına gelmemek kaydı ile bu konuşmaların doğru olduğu kabul edilse dahi iki kişi arasındaki özel konuşma olduğundan hem delil vasfı bulunmamakta hem de iş akdinin feshine dayanak teşkil edecek nitelikte olmadığını, davacıya ait bu yazışmaların alenileştirilmesi hem dava dışı G. isimli çalışan açısından hem de iş yeri yetkilileri açısından kişisel verilerin korunmasının ihlali niteliğinde olduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

Dava işe iade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arbulucuya müracaat edildiği ve arbuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı/geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusudur.

Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde 09.05.2022-24.11.2023 tarihleri arasında ambalaj bölüm sekreteri olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı işverence 24.11.2023 tarihli fesih bildirimi ile, "...14.11.2023 tarihinde Gizem Ü. hakkında yaptığınız yazılı şikayet nedeniyle üst düzey hassasiyet gösterilerek beyanlarınız dikkate alınmış ve derhal soruşturma süreci başlatılmıştır. Ancak incelemeler esnasında 20.11.2023 tarihinde İnsan Kaynakları birimine iletilen yazılı beyanlarla satışma niteliğinde eylemlerde bulunduğunuz, işyerindeki diğer çalışanlar hakkında dedikodu ve hakaret içerikli konuşmalar gerçekleştirdiğiniz ve izinsiz olarak fotoğraflarını çektiğiniz iddiaları ulaştırılmıştır. Şirketimiz her zaman insan onurunu ön planda tutarak çalışma huzur ve barışını sağlamayı hedeflemektedir. Gerekli inceleme ve soruşturma süreci yürütülmüşse de geline nokta çalışma ortamı içerisinde bu tarz davranışlara müsamaha gösterilmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmıştır. Şirketimiz işyeri içerisinde çalışma huzur ve barışını bozan,

çalışanlar arasında satışma niteliğinde sonuçlar doğuran eylemleri hiçbir şekilde desteklememektedir. Yukarıda izah edilen sebeplerden dolayı iş akdinizin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-d maddesi gereğince 24/11/2023 tarihi itibarıyla fesh edilmesine karar verilmiştir." denilerek feshedildiği anlaşılmıştır. Bilindiği üzere davalı işveren açıkladığı fesih sebebi ile bağlı olup bildirimde gösterdiği fesih sebeplerini değiştirip genişletemez. Dolayısıyla feshin haklılığı veya geçerli olup olmadığının yukarıda içeriğine aynen yer verilen bildirimde açıklanan sebeplerle sınırlı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2018/10718 Esas 2019/559 Karar sayılı kararında; "...Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır..." denilmiştir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016/14206 Esas 2017/9527 Karar sayılı kararı da aynı yöndedir)

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi ile davalı işverenin diğer bir çalışanın whatsapp uygulaması üzerinden kişisel görüşmeler yaptığı, bu görüşmelerin gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu, mevcut delil durumuna göre söz konusu yazışmaların işyerinde olumsuzluklara neden olduğuna ilişkin dosyada delil bulunmadığı, bu hali ile iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin kanıtlanmadığı anlaşıldığından, işveren tarafından yapılan feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Açıklanan sebeplerle davacı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülerek, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak davacının işe iade talebinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

7036 sayılı Kanunun 12. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 21/4. maddesinde yapılan değişiklik ile işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin parasal değerinin dava tarihine göre belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre dosya kapsamında mevcut olan 03.06.2024 tarihli bilirkişi raporu da göz önünde bulundurularak, davacının dava tarihi itibarıyla boşta geçen süreye ait giydirilmiş ücreti brüt 16.145,36 TL olarak kabul edilerek, 4 aylık boşta geçen süre ücreti 64.581,44 TL olarak tespit edilmiştir. (çıplak brüt ücret 13.414,50 TL+ yemek yardımı 2.075,22 TL + yakacak yardımı655,64 TL = giydirilmiş brüt ücret =16.145,36 TL , 4 Aylık boşta geçen süre ücreti hesabı; brüt16.145,36 TL x 4 ay =brüt 64.581,44 TL) İşe başlatmama tazminatı ise davacının kıdemi ve fesih nedeni gözözüne alınarak dört aylık ücreti tutarında brüt 53.658,00 TL (brüt 13.414,50 TL x 4 ay =brüt 53.658,00 TL) olarak belirlenmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin davanın reddine ilişkin kararının doğru olmadığı anlaşılmakla, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davacı vekilininistinaf başvurusunun KABULÜ İLE, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2. maddesi gereğince, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

1-Davanın KABULÜ ile;

2-İşverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE, davacının İŞE İADESİNE,

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni gözönüne alınarak 4 aylık ücreti tutarında brüt 53.658,00 TL olarak BELİRLENMESİNE,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 64.581,44 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

5-Davacının işe başlatılması halinde işveren tarafından ödenen kıdem ve ihbar tazminatı var ise yapılan ödemelerin ödenecek olan boşta geçen süre ücreti alacağından mahsubuna,

6-Davacı tarafın adli yardım talebi kabul edildiğinden dava tarihi itibarıyla alınması gereken 179,90 TL başvurma harcı ile alınması gereken 615,40 TL karar harcı olmak üzere toplam 795,30TL'nin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafın adli yardım talebi kabul edildiğinden suç üstü ödeneğinden karşılanan 2.500,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 250,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

9-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

10-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

11-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalı taraftan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına, ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,

12-Davacının adli yardım talebi kabul edildiğinden ve davacı tarafından istinaf kanun yoluna başvurma harcı ve istinaf karar harcı yatırılmadığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

13-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

14-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

15-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 02/07/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

**TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ**

5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1982
Karar No. 2025/1328
Tarihi: 04/09/2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/18-21

- **İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNİN SINIRLARI**
- **İŞÇİNİN SADAKAT BORCU**
- **İŞÇİNİN MESAI SAATLERİN UYMAMASI**
- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**

ÖZETİ: İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin "e" fıkrasına göre işçinin "işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermekte ise de; hükümde belirtilen doğruluk ve bağlılığa uymayan bazı durumlar örnek olarak sayılmış ve benzeri fiillerin de borcun ihlalini oluşturacağı kabul edilmiştir. Bu durumda, işçinin hangi eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda hakim, iş ve çalışma hayatının gerekleri ile toplumsal ilişki ve gelenekleri göz önüne alarak somut olayın özelliklerine göre bir sonuca varmalıdır. Dosyaya sunulan belgelerden mahkeme gerekçesinde de bahsedildiği üzere davalı iş yerinde mağaza müdürü olarak çalışan davacının, mesai saatlerine riayet etmediği, görevli olduğu mağazaya geç geldiği bu konuda birden çok defa savunmasının istendiği, uyarılmasına rağmen bu eylemi tekrarladığı, yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunduğunu kendi savunmasında da ikrar ettiği, davacının mesaiye geç gelmesinin iş yeri çalışma düzeninde olumsuzluklara yol açtığı, davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceğinden işveren feshinin haklı fesih ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayandığı, davanın bu nedenle reddine karar verilmesi gerekirken, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur.

Taraflar arasındaki işe İade İstemli davasının yapılan yargılaması sonunda mahkemece davanın kabulüne dair verilen karar davacı tarafça istinaf edilmesi üzerine dosyanın Dairemize geldiği görülmüş olup dosya üzerinden yapılan istinaf incelemesinde;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Müvekkilinin, davalı işveren nezdinde 23.03.2013 — 24.10.2023 tarihleri arasında Mağaza Müdürü olarak çalıştığını, müvekkilinin, başarılı çalışmalarına devam etmekte iken sağlık problemleri nedeni ile 23.10.2023 tarihinde işe geç kaldığını, 24.10.2023 tarihinde iş yerine gelen bölge müdürlerince istifaya zorlandığını, müvekkili istifa etmeyince hiçbir sebep gösterilmeksizin ve yazılı bildirimde bulunulmaksızın, şifahi isten çıkarıldığı, işe devam etmeyeceği ve işe gelmemesi gerektiği kendisine söylendiğini, işçinin işe geç kalması eylemi tek başına işverene geçerli nedenle fesih imkanı dahi tanımamakta, zira emsal Yargıtay kararları göz önüne alındığında işe geç gelme

eyleminin sık sık tekrar edilmesi, devamlılık arz etmesi gerekmekte olup müvekkilinin bu yönde bir eylemi bulunmadığını, feshin son çare olması ilkesine uygun davranılmadığını" ileri sürerek feshin geçersizliği ile müvekkilinin işe iadesini, boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesini, işe başlatmama durumunda 8 aylık ücret tutarında tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının, müvekkili şirkette 23.03.2013 tarihinde çalışmaya başladığını, iş akdinin sona erdiği 24.10.2023 tarihine kadar en son müvekkili şirket mağazasında Mağaza Sorumlusu olarak çalıştığını, davacının son brüt ücretinin 22.900 TL olduğunu, davacı tarafın iş akdi, müvekkili şirket kural ve prosedürleri ile görev tanımında yer alan işleri yapmamakta ısrar etmesi şeklindeki doğruluk ve bağlılığa aykırı eylemleri neticesinde müvekkili şirket tarafından haklı nedenle feshedildiğini, 19.10.2023 tarihinde davacı, sorumlusu olarak çalıştığı mağazanın saat 8.45'de açılış işlemlerini gerçekleştirmesi gerekirken yaklaşık | saat geç kalarak saat 10:00'da mağazanın açılış işlemlerini gerçekleştirdiği tespit edildiğini, davacı vermiş olduğu savunmasında iş ciddiyetinden uzak bir şekilde "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını beyan ettiğini, mağazanın kapı ve kasa anahtarları sadece davacıda bulunduğundan dolayı, davacının gerçekleştirdiği bu eylem neticesinde müvekkili şirket maddi zarara uğramış olup, diğer personeller açısından huzursuzluk yarattığını, davacının bu eylemine ilişkin savunması alındıktan sonra kendisine yazılı ihtar verildiğini, ilgili eylemin üzerinden henüz 4 gün geçmesine rağmen yine çalıştığı mağazaya sabah geç geleerek mağazanın açılış işlemlerini 09:45'de gerçekleştirdiğini, vermiş olduğu yazılı savunmasında tekrardan iş ciddiyetinden uzak bir şekilde "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını belirttiği görüldüğünü, davacının iş ciddiyetinden uzak ve görev tanımına aykırı davranışları neticesinde iş akdi 24.10.2023 tarihi itibarıyla, 4857 Sayılı İş Kanunu 25/11 maddesinde düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu madde 25/11-e "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak..., ... doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması", madde 25/11-h ... İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi..." hükümlerine dayanarak haklı nedenle feshedildiğini" ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

İLKDERECEMAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece: "Feshin haklı nedenle yapıldığı anlaşıldığından davanın REDDİNE," şeklinde karar verilmiştir.

İLERİSÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Müvekkilin, davalıya ait Çerkezköy' de bulunan Çerkezköy Okul kodlu B. isimli işyerinde Mağaza Müdürü sıfatı ile 23.03.2013 tarihinde çalışmaya başladığını, Müvekkil 10 yılı aşkın süredir icra ettiği işte başarılı çalışmalarına devam etmekte iken sağlık problemleri nedeni ile 23.10.2023 tarihinde işe geç kaldığını, 24.10.2023 tarihinde iş yerine gelen bölge müdürlerince istifaya zorlandığını, müvekkili istifa etmeyince hiçbir sebep gösterilmeksizin ve yazılı bildirimde bulunulmaksızın şifahi işten çıkarıldığını, işe devam etmeyeceği ve işe gelmemesi gerektiğinin kendisine söylendiğini, iş akdi haksız ve gereksiz bir şekilde feshedildiğinden müvekkili tarafca arabuluculuk başvurusu yapıldığını, işverenin bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olduğundan ve mahkemece işveren tarafından bildirilen fesih sebebi dışında bir sebeple feshin haklı veya haksız olduğu değerlendirilemeyeceğini, işverene 1 ay içerisinde işçinin 2 tam gün devamsızlık yapmasına dahi haklı veya geçerli fesih imkanı vermezken

tüm çalışma dönemi boyunca sağlık problemi nedeni ile 2 defa en fazla 1 er saat işe geç kalma eylemi gerçekleştiren müvekkilin iş akdinin feshi yaptırımı da feshin ölçülülük ilkesine uygun olmadığını gözler önüne sermekte olduğunu, keza bu işe geç kalma eyleminin 10 yılı aşkın çalışma döneminde yalnızca iki defa gerçekleştiğinin tanık anlatımları ile de sabit olduğunu, mahkemece verilen hükmün usul ve yasaya açık olarak aykırı olduğunu belirterek istinaf başvurusunun kabulü ile usul ve yasaya aykırı yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın kabulüne, müvekkilin işe iadesine, müvekkilin yasal süre içerisinde işe başlatılmaması halinde sekiz aylık ücreti tutarında tazminatın davalıdan tahsiline, kararın kesinleşmesine kadar müvekkilin çalıştırılmadığı süre için dört aylık ücreti ile diğer haklarının davalıdan tahsiline, yargılama giderleri ve ücret-i vekaletin davalıya tahmiline karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAFNEDENLERİNİNİNCELENMESİVE GEREKÇE:

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Davacı tarafça açılan dava işe iade istemine ilişkindir. İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesi kararı davacı tarafça istinaf edilmiş olup, davacı vekili istinaf sebeplerinde özetle;mahkemece işveren tarafından bildirilen fesih sebebi dışında bir sebeple feshin haklı veya haksız olduğu değerlendirilemeyeceğini, işverene 1 ay içerisinde işçinin 2 tam gün devamsızlık yapmasına dahi haklı veya geçerli fesih imkanı vermezken tüm çalışma dönemi boyunca sağlık problemi nedeni ile 2 defa en fazla 1 er saat işe geç kalma eylemi gerçekleştiren müvekkilin iş akdinin feshi yaptırımı da feshin ölçülülük ilkesine uygun olmadığını mahkemece verilen hükmün usul ve yasaya açık olarak aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Somut Olayda ; Davacının davalı şirkete ait mağazada 23/03/2013-23/10/2023 tarihleri arasında mağaza müdürü olarak çalıştığı, işveren tarafından SGK ya verdiği işten ayrılış bildirgesine göre 49 kodu vermek suretiyle iş akdinin sonlandırıldığı anlaşılmıştır.

Davalı, 19.10.2023 tarihinde davacı, sorumlusu olarak çalıştığı mağazanın saat 8.45'de açılış işlemlerini gerçekleştirmesi gerekirken yaklaşık 1 saat geç kalarak saat 10:00'da mağazanın açılış işlemlerini gerçekleştirdiğini, olaya ilişkin savunmasında "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını beyan ettiğini, mağazanın kapı ve kasa anahtarları sadece davacıda bulunduğundan dolayı, davalının maddi zarara uğramış olup, diğer personeller açısından huzursuzluk yarattığını, bu eylemine ilişkin savunması alındıktan sonra kendisine yazılı ihtar verildiğini, davacının yazılı ihtar ile uyarılmasına rağmen, ilgili eylemin üzerinden henüz 4 gün geçmesine rağmen yine çalıştığı mağazaya sabah geç gelerek mağazanın açılış işlemlerini 09:45'de gerçekleştirdiğini, tekrardan savunmasında uyuya kaldığını bu sebeple mağazayı geç açtığını belirttiğini, bu nedenle iş akdinin İş Kanunu madde 25/II-e ve 25/II-h hükümlerine dayanarak haklı nedenle feshedildiğini iddia etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince ;" ... Davacının iş akdinin 26.10.2023 tarihinde gerçekleştirildiği, bu haliyle 24.10.2023 tarihli son olay nazara alındığında İş Kanunu 26. maddesinde düzenlenen haklı nedenle fesihte hak düşürücü sürenin geçmediği, davacının işyerinde mağaza sorumlusu olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin mağaza sorumlusunun görev tanımına ilişkin belgede davacının imzasının bulunduğu, tanımda yer alan mağazayı belirlenen çalışma saatlerine göre açmak ve kapamak görevini, mağazayı geç açarak ve hakkında bu konuda savunması alınması

ve yazılı ihtar yapılmasına rağmen savunma yazılarında da ikrar ettiği üzere gerektiği gibi yerine getirmedeği, savunma yazılarında yer alan sağlık problemlerine ilişkin işverene herhangi bir belge ibraz edilmediği gibi mahkememize de bu yönde belge ibraz edilmediği, davacı hakkında daha önce tutulan tutanak ve ihtarlar göz önüne alındığında feshin ölçüsüz olmadığı ve bu haliyle işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği, haklı nedenle yapılan fesihte savunma alınmasının ve yazılı fesih bildiriminde bulunmanın zorunlu olmadığı da anlaşılmakla davanın reddine karar verilmiştir." gerekçesiyle işe iade karar verdiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddeleri, iş akdinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hallerini düzenlemektedir.

4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesi:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

.....

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

.....

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

.....

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. Şeklinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânının olduğu açıklanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi davalıya ait işyerinde 9.10.2023 tarihinde sorumlusu olarak çalıştığı mağazanın saat 8.45'de açılış işlemlerini gerçekleştirmesi gerekirken yaklaşık 1 saat geç kalarak saat 10:00'da mağazanın açılış işlemlerini gerçekleştirdiği, olaya ilişkin savunmasında "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını beyan ettiğini, yine bu olaydan 4 gün sonra 23.10.2023 tarihinde mağazaya sabah geç gelerek mağazanın açılış işlemlerini 09:45'de gerçekleştirdiğini, tekrardan savunmasında uyuya kaldığını bu sebeple mağazayı geç açtığını belirttiği, fesih ihtarnesinde belirtilen 2 adet envanter işleminde de işe geç geldiği ve buna ilişkin tutanak tutularak savunmasının alındığı, mağazanın kapı ve kasa anahtarlarının sadece davacıda bulunduğundan dolayı, davalının maddi zarara uğramış olup, diğer personeller açısından huzursuzluk yarattığı bu sebeplerle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e ve h maddeleri gereğince iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır.

Bilindiği üzere; davacı işçi, iş görme edimini işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak yerine getirmekle mükelleftir. Ne var ki, işverenin talimatları işçinin eğitimi, yeteneği, fiziksel yeterliliği ile bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile

getirtilen sınırlamalara da aykırılık oluşturmamalıdır. 1475 sayılı Kanun'un aksine 4857 sayılı Kanun'da işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" koşulu aranmaktadır. Bu nedenle de işçinin görevi hatırlatıldığı halde sadece bir kez yapmaması yeterli görülmemiş, görevin hatırlatılmasının ardından devamlılık arz etmesi şartı aranmıştır.

Feshe gerekçe gösterilen diğer bir konu olan sadakat borcu ise, iş ilişkisinin karşılıklı borç doğuran kişisel bir ilişki olmasının doğal bir sonucudur. Sadakat borcunu ihlal eden işçi davranışlarının neler olabileceğinin önceden belirlenmesi ve tek tek sayılması mümkün değildir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin "e" fıkrasına göre işçinin "işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermekte ise de; hükümde belirtilen doğruluk ve bağlılığa uymayan bazı durumlar örnek olarak sayılmış ve benzeri fiillerin de borcun ihlalini oluşturacağı kabul edilmiştir. Bu durumda, işçinin hangi eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda hakim, iş ve çalışma hayatının gerekleri ile toplumsal ilişki ve gelenekleri göz önüne alarak somut olayın özelliklerine göre bir sonuca varmalıdır.

Dosyaya sunulan belgelerden mahkeme gerekçesinde de bahsedildiği üzere davalı iş yerinde mağaza müdürü olarak çalışan davacının, mesai saatlerine riayet etmediği, görevli olduğu mağazaya geç geldiği bu konuda birden çok defa savunmasının istendiği, uyarılmasına rağmen bu eylemi tekrarladığı, yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunduğunu kendi savunmasında da ikrar ettiği, davacının mesaiye geç gelmesinin iş yeri çalışma düzeninde olumsuzluklara yol açtığı, davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceğinden işveren feshinin haklı fesih ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayandığı, davanın bu nedenle reddine karar verilmesi gerekirken, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur. Davacı vekilinin istinafi bu nedenle kabul edilmiştir.

Kamu düzeni açısından maddi-hukuki durumun incelenmesinde; İlk Derece Mahkemesinin kararında Dairemizce re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık hallerinden hiç birisinin bulunmadığı saptanmıştır.

Sonuç olarak, anılan nedenlerle davacı tarafın istinaf talebinin kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine ilişkin aşağıdaki yeniden hüküm tesis edilmesine karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun yukarıda belirtilen nedenlerle KABULÜ ile Çerkezköy1. İş Mahkemesi'nin06/05/2025 tarih ve 2023/1097 Esas - 2025/125 Karar

sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince KALDIRILMASINA, yeniden esas hakkında HÜKÜM TESISİNE,

B-)1-DAVANIN REDDİNE,

2-Harçlar Kanununa göre alınması gereken 615,40 TL maktu karar ve ilam harçtan peşin alınan 269,85 TL peşin harcın mahsubu ile kalan 345,55 TL karar ve ilam harcının davacıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

3-Araboluculuk gideri olarak ileride haksız çıkan taraftan alınmak üzere peşin olarak ödenen 1.600 TL'nin davacıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

4-Davalı kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-Davacı tarafça yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

6-Davalı tarafça yapılan tebligat gideri, dosya masrafı ve talimat gideri olmak üzere toplam 1.200 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalı tarafa verilmesine,

7-Gider avansından artan kısmın karar kesinleştiğinde yatıran tarafa iadesine,

C-)İstinaf Başvurusu Yönünden;

1-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

2-Davacı tarafından yapılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcı,345,00 TL posta masrafından oluşan toplam 2.028,10 TL istinaf yargılama giderinin Davalıdan tahsili ile Davacıya VERİLMESİNE,

3-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

4-6100 sayılı HMK'nun 333. maddesi gereğince taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının kararın tebliğ gideri karşılandıktan sonra artan kısmın yatıran tarafa İADESİNE,

5-Kararın ilkönce mahkemesince tarafların tebliğine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/son maddesi gereğince KE-SİN olmak üzere 04/09/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ
KARARI
TURKISH CONSTITUTIONAL COURT
DECISION

ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI
TURKISH CONSTITUTIONAL COURT DECISIONS

T.C.

ANAYASA MAHKEMESİ

Esas No. 2024/157
Karar No. 2025/121
Tarihi: 3/6/2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/2
7036 s. İşMK/3

- **İŞE İADE DAVASINI ALT İŞVERENLE BİRLİKTE ASIL İŞVERENE YÖNELTME ZORUNLUĞU GETİREN HÜKÜM MEŞRU AMAÇ BAKIMINDAN GEREKLİ OLMAMASI**
- **İŞE İADE DAVASINI ALT İŞVERENLE BİRLİKTE ASIL İŞVERENE YÖNELTME ZORUNLUĞU GETİREN HÜKMÜN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLMASI**

ÖZETİ: İşçinin asıl işveren ve alt işveren ilişkisinden haberdar olması mümkün olduğu gibi -asıl işveren ve alt işverenin aralarındaki hukuki ilişkiyi alenileştirmesinin zorunlu olmadığı dikkate alındığında- asıl işveren-alt işveren ilişkisinden haberdar olmaması da ihtimal dâhilindedir. Kuralda asıl işveren-alt işveren ilişkisinden habersiz olan ve bu nedenle gerçek işveren olarak tespit ettiği kişiye karşı arabulucuya başvuran ve sonrasında işe iade davası açan işçiye asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması durumunda davayı devam ettirme imkânı tanınmamıştır. Bu itibarla işçinin tarafı olmadığı asıl işveren ve alt işveren arasındaki hukuki ilişkiyi tespit ederek arabuluculuk sürecini asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte yürütmesini zorunlu kılan kural işe iade talebinde bulunan işçiye katlanamayacağı bir külfet yüklemektedir. Başka bir deyişle kuralda yargulamada taraf sıfatı sorununun oluşmasının önlenmesi ve asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine dâhil edilmesinin sağlanması amaçındaki kamusal yarar ile işçinin mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar arasında makul bir denge kurulamamıştır. Bu itibarla kuralın orantılılık alt ilkesi yönünden ölçülülük ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 13. ve 36. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: Adana 6. İş Mahkemesi

İTİRAZIN KONUSU: 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin (15) numaralı fıkrasının Anayasa'nın 36. maddesine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebidir.

OLAY: Alt işveren aleyhine açılan işe iade davasında itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

I. İPTALİ İSTENEN KANUN HÜKMÜ

Kanun'un 3. maddesinin itiraz konusu (15) numaralı fıkrası şöyledir:

“(15) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin

arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.”

II. İLK İNCELEME

1. Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri uyarınca Kadir ÖZKAYA, Hasan Tahsin GÖKCAN, Basri BAĞCI, Engin YILDIRIM, Rıdvan GÜLEÇ, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, İrfan FİDAN, Kenan YAŞAR, Muhterem İNCE, Yılmaz AKÇİL ve Ömer ÇINAR'ın katılımlarıyla 5/9/2024 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

III. ESASIN İNCELENMESİ

2. Başvuru kararı ve ekleri, Raportörler Hülya ÇOŞTAN ÇETİN ve Özge ULUKAYA tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu kanun hükmü, dayanan ve ilgili görülen Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A. Anlam ve Kapsam

3. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi; işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş; iş ilişkisi ise işçi ile işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır.

4. Anılan maddenin altıncı fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiyi ifade ettiği belirtilmiştir. Bu ilişkide asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak anılan Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.

5. Kanun'un 3. maddesinin ikinci fıkrasında 2. maddenin altıncı fıkrasında iş alan alt işverenin kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bölge müdürlüğüne bildirim yapmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

6. 20. maddenin birinci fıkrasında iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorunda olduğu ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabileceği hükme bağlanmıştır. Anılan fıkranın üçüncü ve dördüncü cümlesinde arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararının taraflara resen tebliğ edileceği ve kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabileceği belirtilmiştir.

7. Yargıtay kararlarında işe iade talebiyle açılan davalarda asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu bu nedenle işe iade davasında husumetin hem asıl işverene hem alt işverene yöneltilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2022/13008, K.2022/11572,

20/10/2022; E.2022/5490, K.2022/6534, 25/5/2022; E.2021/9540, K.2021/14240, 13/10/2021).

8. 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasında itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları dâhil olmak üzere işçi veya işveren alacağı, tazminatı ve işe iade talebiyle açılan ilgili davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir.

9. Dava şartı olarak düzenlenen arabuluculuk kurumu, uyuşmazlıkların çözümü konusunda temel olarak kullanılan iki sistemden biri olan alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak hukuk sistemimize 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile girmiştir. Anılan Kanun'un 2. maddesinde bu kurum; sistematik teknikler uygulayarak görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmıştır.

10. 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (2) numaralı fıkrasının birinci cümlesinde davacı tarafın arabuluculuk faaliyetini sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorunda olduğu belirtilmiştir. Anılan fıkranın ikinci cümlesine göre bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilecek ve ihtarın gereğinin yerine getirilmemesi hâlinde mahkemece dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilecektir. Fıkranın son cümlesinde ise arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verileceği hüküm altına alınmıştır.

11. Anılan maddenin diğer fıkralarında (1) numaralı fıkra gereğince dava şartı olarak arabulucuya başvurulması öngörülen uyuşmazlıklarda arabuluculuk sürecinde uygulanacak usul ve esaslar hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda maddenin (7) numaralı fıkrasında arabulucuya başvuran tarafın kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna vereceği, büronun tarafların resmî kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkili olduğu ve ilgili kurum ve kuruluşların büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

12. Maddenin itiraz konusu (15) numaralı fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmalarının ve iradelerinin birbirine uygun olmasının gerektiği hükme bağlanmıştır.

13. Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması hâlinde fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde işe iade talebiyle asıl işveren ve alt işverene karşı bilirlikte arabuluculuk sürecini başlatmak zorunda olan işçi arabulucuya başvurmadan önce asıl işveren ilişkisini ve bu ilişkinin taraflarını tespit etmekle yükümlüdür.

B. İtirazın Gerekçesi

14. Başvuru kararında özetle; iş sözleşmesi feshedilen işçinin bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmasının yasal yükümlülük olarak öngörüldüğü, bu başvurunun işe iade davası açılabilmesi bakımından dava şartı niteliği taşıdığı, itiraz konusu kuralla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde arabuluculuk başvurusunun her ikisine birden yapılması şartı getirilmesinin işçiye asıl işvereni araştırma külfeti yüklediği, söz konusu ilişkinin tespitinin bazı durumlarda mümkün olmayabileceği, bu ilişkinin yargılama safhasında tespit edilmesi durumunda ise arabulucuya başvuru şartı gerçekleşmediği için davanın usulden reddedileceği, bu durumun adil yargılanma hakkına ölçüsüz bir müdahale oluşturduğu belirtilerek kuralın Anayasa'nın 36. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

C. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

15. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 43. maddesi uyarınca kural, ilgisi nedeniyle Anayasa'nın 13. maddesi yönünden de incelenmiştir.

16. Anayasa'nın 36. maddesinde “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir./Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.” denilmektedir. Anılan maddeyle güvence altına alınan dava yoluyla hak arama özgürlüğü, bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden birini oluşturmaktadır. Kişinin bir haksızlığa uğradığını iddia edebilmesinin ya da maruz kaldığı haksız bir uygulama veya işleme karşı haklılığını ileri sürüp kanıtlayabilmesinin, uğradığı zararı giderebilmesinin en etkili ve güvenceli yolu yargı mercileri önünde dava hakkını kullanabilmesidir (AYM, E.2017/178, K.2018/82, 11/7/2018, § 11).

17. Mahkemeye erişim hakkı bir uyumsuzluğu mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyumsuzluğun etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek anlamına gelmektedir (Özkan Şen, [2. B.], B. No: 2012/791, 7/11/2013, § 52).

18. 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasında işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Anılan madde kapsamında dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması, açılacak davada mahkemenin uyumsuzluğun esası hakkında inceleme yapabilmesi için zorunludur. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesi hâlinde davanın, dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine karar verilecektir. Dava şartlarının varlığı yargılamanın her aşamasında mahkemece resen gözetilecek hususlardandır (AYM, E.2017/178, K.2018/82, 11/7/2018, § 15).

19. İtiraz konusu kuralın asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmalarını ve iradelerinin birbirine uygun olmasını aramak suretiyle işe iade davası açılabilmesi için asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte arabulucuya başvurma şartı öngörmek suretiyle mahkemeye erişim hakkına yönelik bir sınırlama getirdiği anlaşılmaktadır.

20. 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 lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.” denilmektedir. Buna göre temel hak ve özgürlüklere

sınırlama getiren düzenlemelerin kanunla yapılması, Anayasa’da öngörülen sınırlama sebebine uygun ve ölçülü olması gerekir.

21. Bu itibarla mahkemeye erişim hakkını sınırlayan kanunun şeklen var olması yeterli olmayıp yasal kuralların keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir düzenlemeler niteliğinde olması gerekir.

22. Esasen temel hakları sınırlayan kanunun bu niteliklere sahip olması, Anayasa’nın 2. maddesinde güvenceye alınan hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir. Hukuk devletinin temel unsurlarından olan hukuki belirlilik ilkesi uyarınca kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Kanunda bulunması gereken bu nitelikler hukuki güvenliğin sağlanması bakımından da zorunludur. Zira bu ilke hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar (AYM, E.2015/41, K.2017/98, 4/5/2017, §§ 153, 154). Dolayısıyla Anayasa’nın 13. maddesinde sınırlama ölçütü olarak belirtilen kanunilik, Anayasa’nın 2. maddesinde güvenceye alınan hukuk devleti ilkesi ışığında yorumlanmalıdır.

23. Kuralda işe iade talebinin konu edildiği uyuşmazlıklarda dava şartı olarak belirlenen arabulucuya başvurma zorunluluğunun yerine getirildiğinin kabulü için asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte arabulucuya başvurulması gerektiği hususunun herhangi bir tereddüde yer bırakmayacak biçimde açık ve net olarak düzenlendiği gözetildiğinde temel hak ve özgürlüklerin kanunla sınırlanması gerektiğine ilişkin anayasal ilkeye aykırı bir yön bulunmamaktadır.

24. Anayasa’nın 36. maddesinde hak arama özgürlüğü kapsamında yer alan mahkemeye erişim hakkı için herhangi bir sınırlama nedeni öngörülmemiş olmakla birlikte Anayasa’nın başka maddelerinde yer alan hak ve özgürlükler ile devlete yüklenen ödevler özel sınırlama sebebi gösterilmemiş hak ve özgürlüklere sınır teşkil edebilir (AYM, E.2022/124, K.2023/135, 26/7/2023, § 16; E.2018/99, K.2021/14, 3/3/2021, § 24; E.2016/150, K.2017/179, 28/12/2017, § 288).

25. Ayrıca adil yargılanma hakkı, niteliği gereği devletin düzenleme yapmasını gerektiren bir haktır. Zira bu hakkın Anayasa’da ifade edilmiş olması kendi başına bir anlam ifade etmemekte, bireylerin bu haktan yararlanabilmesi için devletin en azından yargı teşkilatını kurması ve yargılama usullerini belirlemesi gerekmektedir. Devletin düzenleme yetkisini haiz olduğu alanlarda belirli ölçüde takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu sebeple adil yargılanma hakkına yönelik sınırlamalar getirilirken kanun koyucuyu bağlayan belirli bir meşru amaçlar listesi bulunmaktadır. Ancak kanun koyucunun bu takdir yetkisinin Anayasa Mahkemesinin denetimine tabi olduğu açıktır (Bekir Sözen [GK], B. No: 2016/14586, 10/11/2022, § 74).

26. Kuralın gerekçesinde özetle, alt işverenin çalıştırdığı işçi tarafından işe iade talebiyle açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunun veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalının gerçek işveren olmadığını tespiti hâlinde taraf sıfatı sorununun ortaya çıktığı, davanın taraf sıfatı yokluğu sebebiyle reddi durumunda ise işçinin gerçek işverene karşı dava açması gerektiğinden işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresinin kaçırılmasının söz konusu olabileceği, bu sürenin geçmemiş olması

hâlinde ise yeni bir dava açılmasının da usul ekonomisiyle bağdaşmayacağı, bu itibarla kuralla hem işçi hem de işveren tarafının haklarının ve çıkarlarının daha iyi bir şekilde korunmasının amaçlandığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla kuralın işe iade davası öncesinde arabuluculuk görüşmelerinde asıl işveren ve alt işverenin tespit edilmesini sağlayarak işe iade davası sırasında ortaya çıkabilecek taraf sıfatı sorununun engellenmesine ve asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine katılmalarına katkı sağlayacağı gözetildiğinde kuralda öngörülen sınırlamanın anayasal anlamda meşru bir amaca yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

27. Anayasa'nın 13. maddesinde güvence altına alınan ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkedен oluşmaktadır. Elverişlilik öngörülen sınırlamanın amaca ulaşmaya elverişli olmasını, gereklilik amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmasını, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmasının mümkün olmamasını, orantılılık ise hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

28. Arabuluculuk sürecine katılan davalının gerçek işveren olmadığının anlaşılması durumunda bir aylık dava süresinin kaçırılması gibi işçi aleyhine ortaya çıkabilecek olumsuz ihtimalleri bertaraf etme ve menfaatleri etkilenen asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine katılmalarına sağlama amacı gözetildiğinde kuralın bu amacın gerçekleştirilmesi bakımından elverişli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

29. Kuralın ölçülülük ilkesine uygun olabilmesi için sınırlamayla öngörülen amaca ulaşılması bakımından elverişli olması yeterli olmayıp ayrıca sınırlamanın gereklilik ilkesine de uygun olması gerekir. Anayasa Mahkemesinin yerleşik içtihadı uyarınca Anayasa'nın 13. maddesi kapsamında bir hakka sınırlama getirilebilmesi için öngörülen sınırlama olmaksızın sınırlama amacına ulaşılabilmesi gerekir. Bir başka ifadeyle kuralla hedeflenen amaca ulaşmak için en hafif tedbirin öngörülmesi zorunlu olup aynı amaca daha hafif bir araçla ulaşılması mümkün ise daha ağır bir araç seçilmesi gereklilik ilkesi ile çelişir ve sınırlamayı ölçsüz hâle getirir (AYM, E.2014/176, K.2015/53, 27/5/2015; E.2016/13, K.2016/127, 22/6/2016; E.2018/71, K.2018/118, 27/12/2018, §§ 26, 27; E.2021/117, K.2022/10, 26/1/2022, § 21).

30. Asıl işveren ile alt işverene karşı birlikte arabulucuya başvurulmasındaki amaç, işe iade davasında taraf sıfatına ilişkin sorun oluşmasını engellemek ve menfaati etkilenen asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine dâhil edilmesini sağlamaktır. Söz konusu amaca daha hafif bir sınırlamayla ulaşmak mümkünse bu sınırlamanın tercih edilmesi gerekir.

31. 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Tarafta iradî değişiklik" başlıklı 124. maddesinin (1) numaralı fıkrasında bir davadaki taraf değişikliğinin ancak karşı tarafın açık rızasıyla mümkün olduğu düzenlenmekle birlikte (3) numaralı fıkrasında maddi bir hatadan kaynaklanan veya dürüstlük kuralına aykırı olmayan taraf değişikliği talebinin karşı tarafın rızası aranmaksızın hâkim tarafından kabul edileceği, (4) numaralı fıkrasında ise dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesinin kabul edilebilir bir yanılgiya dayanması hâlinde hâkimin karşı tarafın rızasını aranmaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebileceği düzenlenmiştir. Buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinden habersiz olan veya bu ilişkinin geçersiz veya muvazaaya dayalı olduğunu bilmeyen işçi tarafından doğru tarafa yöneltilemeyen işe iade davasında taraf değişikliği yapıl-

masına imkân tanınarak işçinin işe iade davası açmak için öngörülen süreyi kaçırma tehlikesi bertaraf edilmiştir.

32. Dolayısıyla anılan Kanun'un 124. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında tarafta iradi değişiklik yapılarak işe iade talebinin doğru tarafa yöneltilmesinin veya eksik gösterilen tarafın davaya dâhil edilmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında kuralın taraf sıfatı sorunun engellenmesini sağlamak şeklindeki meşru amaç bakımından gerekli olduğu söylenemez. Buna karşılık işe iade davasına ilişkin arabuluculuk sürecinin asıl işveren ile alt işverene karşı yürütülmesi gerekliliğini öngören kuralın asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine katılmalarına sağlama amacı bakımından gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

33. Gerekli olduğu tespit edilen kuralın orantılı olup olmadığı da değerlendirilmelidir. Kural, işçinin asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin var olması durumunda asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte arabulucuya başvurulmasını zorunlu kılarak işçiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile asıl işveren ve alt işvereni araştırma yükümlülüğü getirmektedir. İşçinin asıl işveren ve alt işveren ilişkisinden haberdar olması mümkün olduğu gibi -asıl işveren ve alt işverenin aralarındaki hukuki ilişkiyi alenileştirmesinin zorunlu olmadığı dikkate alındığında- asıl işveren-alt işveren ilişkisinden haberdar olmaması da ihtimal dâhilindedir. Kuralda asıl işveren-alt işveren ilişkisinden habersiz olan ve bu nedenle gerçek işveren olarak tespit ettiği kişiye karşı arabulucuya başvuran ve sonrasında işe iade davası açan işçiye asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması durumunda davayı devam ettirme imkânı tanınmamıştır.

34. Bu itibarla işçinin tarafı olmadığı asıl işveren ve alt işveren arasındaki hukuki ilişkiyi tespit ederek arabuluculuk sürecini asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte yürütmesini zorunlu kılan kural işe iade talebinde bulunan işçiye katlanamayacağı bir külfet yüklemektedir. Başka bir deyişle kuralda yargılamada taraf sıfatı sorununun oluşmasının önlenmesi ve asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine dâhil edilmesinin sağlanması amacındaki kamusal yarar ile işçinin mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar arasında makul bir denge kurulamamıştır. Bu itibarla kuralın orantılılık alt ilkesi yönünden ölçülülük ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

35. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 13. ve 36. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.

Ömer ÇINAR bu görüşe katılmamıştır.

IV. HÜKÜM

12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin (15) numaralı fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE, Ömer ÇINAR'ın karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA 3/6/2025 tarihinde karar verildi.

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI

Tarihi	Miktarı
01.01.2001 - 14.04.2001	646.560.000 TL
15.04.2001 - 14.05.2001	663.000.000 TL
15.05.2001 - 14.06.2001	730.700.000 TL
15.06.2001 - 30.06.2001	768.100.000 TL
01.07.2001 - 14.09.2001	807.500.000 TL
15.09.2001 - 14.10.2001	835.950.000 TL
15.10.2001 - 14.11.2001	884.830.000 TL
15.11.2001 - 14.12.2001	938.330.000 TL
15.12.2001 - 31.12.2001	978.020.000 TL
01.01.2002 - 14.05.2002	1.076.400.000 TL
15.05.2002 - 30.06.2002	1.103.540.000 TL
01.07.2002 - 30.09.2002	1.160.150.000 TL
01.10.2002 - 31.12.2002	1.260.150.000 TL
01.01.2003 - 30.06.2003	1.323.950.000 TL
01.07.2003 - 31.12.2003	1.389.950.000 TL
01.01.2004 - 30.06.2004	1.485.430.000 TL
01.07.2004 - 31.12.2004	1.574.740.000 TL
01.01.2005 - 30.06.2005	1.648.900.000 TL
01.07.2005 - 31.12.2005	1.727.150.000 TL
01.01.2006 - 30.06.2006	1.770, 62 TL
01.07.2006 - 31.12.2006	1.857, 44 TL
01.01.2007 - 30.06.2007	1.960, 69 TL
01.07.2007 - 31.12.2007	2.030, 19 TL
01.01.2008 - 30.06.2008	2.087, 92 TL
01.07.2008 - 31.12.2008	2.173, 19 TL
01.01.2009 - 30.06.2009	2.260, 05 TL
01.07.2009 - 31.12.2009	2.365, 16 TL
01.01.2010 - 30.06.2010	2.427, 04 TL
01.07.2010 - 31.12.2010	2.517, 01 TL
01.01.2011 - 30.06.2011	2.623, 23 TL
01.07.2011 - 31.12.2011	2.731, 85 TL
01.01.2012 - 30.06.2012	2.917, 27 TL
01.07.2012 - 31.12.2012	3.033, 98 TL
01.01.2013 - 30.06.2013	3.129, 25 TL
01.07.2013 - 31.12.2013	3.254, 44 TL
01.01.2014 - 31.12.2014	3.438, 22 TL
01.01.2015 - 30.06.2015	3.541, 37 TL
01.07.2015 - 31.08.2015	3.709, 98 TL
01.09.2015 - 31.12.2015	3.828, 37 TL
01.01.2016 - 30.06.2016	4.092, 53 TL
01.07.2016 - 31.12.2016	4.297, 21 TL
01.01.2017 - 30.06.2017	4.426, 16 TL
01.07.2017 - 31.12.2017	4.732, 48 TL
01.01.2018 - 30.06.2018	5.001,76 TL
01.01.2019 - 30.06.2019	6.017,60 TL
01.07.2019 - 31.12.2019	6.379,86 TL
01.01.2020 - 30.06.2020	6.730,15 TL
01.07.2020 - 31.12.2020	7.117,17 TL
01.01.2021 - 30.06.2021	7.638,96 TL
01.07.2021 - 31.12.2021	8.284,51 TL
01.01.2022 - 30.06.2022	10.848,59 TL
01.07.2022 - 31.12.2022	15.371,40 TL
01.01.2023 - 30.06.2023	19.982,83 TL
01.07.2023 - 31.12.2023	23.489,83 TL
01.01.2024 - 30.06.2024	35.058,58 TL
01.07.2024 - 31.12.2024	41.828,42 TL
01.01.2025 - 30.06.2025	46.655,43 TL
01.07.2025 - 31.12.2025	53.919,68 TL

ASGARİ ÜCRET

Yürürlük Tarihi	16 yaşından büyükler			16 yaşından küçükler		
	Net Ücret*	Brüt Ücret	İşverene Maliyeti	Net Ücret*	Brüt Ücret	İşverene Maliyeti
01.01.2025 - 31.12.2025	22.104,67	26.005,50	30.621,48	22.104,67	26.005,50	30.621,48
01.01.2024 - 31.12.2024	17.002,13	20.002,50	23.502,94	17.002,13	20.002,50	23.502,94
01.07.2023 - 31.12.2023	11.402,32	13.414,50	15.762,04	11.402,32	13.414,50	15.762,04
01.01.2022 - 30.06.2023	8.506,80	10.008,00	11.759,40	8.506,80	10.008,00	11.759,40
01.07.2022 - 31.12.2022	5.500,35	6.471,00	7.603,43	5.500,35	6.471,00	7.603,43
01.01.2022 - 30.06.2022	4.253,40	5.004,00	5.879,70	4.253,40	5.004,00	5.879,70
01.01.2021 - 31.12.2021	2.825,90	3.577,50	4.203,56	2.825,90	3.577,50	4.203,56
01.01.2020 - 31.12.2020	2.324,70	2.943,00	3.458,03	2.324,70	2.943,00	3.458,03
01.01.2019 - 31.12.2019	2.020,90	2.558,40	3.006,12	2.020,90	2.558,40	3.006,12
01.01.2018 - 31.12.2018	1.603,12	2.029,50	2.384,66	1.603,12	2.029,50	2.384,66

(*) Net ele geçen asgari ücrete asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

ASGARİ ÜCRET

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	26.005,50 TL	26.005,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	3.640,77 TL	3.640,77 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	260,06 TL	260,06 TL
Kesintiler Toplamı	3.900,83 TL	3.900,83 TL
Net Ücret	22.104,67 TL	22.104,67 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		4.095,87 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		520,11 TL
Toplam İşveren Katkısı		4.615,98 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
Brüt Asgari Ücret	26.005,50 TL	
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	3.640,77 TL	
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	260,06 TL	
Kesintiler Toplamı	3.900,83 TL	
Net Ücret	22.104,67 TL	

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2024-31.12.2024 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	20.002,50 TL	20.002,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	2.800,35 TL	2.800,35 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	200,03 TL	200,03 TL
Kesintiler Toplamı	3.000,38 TL	3.000,38 TL
Net Ücret	17.002,12 TL	17.002,12 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2024 31.12.2024 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		3.100,39TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		400,05 TL
Toplam İşveren Katkısı		3.500,44 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER 01.01.2024-31.12.2024 Dönemi)		
Brüt Asgari Ücret		20.002,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)		2.800,35 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)		200,03 TL
Kesintiler Toplamı		3.000,38 TL
Net Ücret		17.002,12 TL
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	13,414.50 TL	13,414.50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	1,878.03 TL	1,878.03 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	134.15 TL	134.15 TL
Kesintiler Toplamı	2,012.18 TL	2,012.18 TL
Net Ücret	11,402.32 TL	11,402.32 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		2,079.25 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		268.29 TL
Toplam İşveren Katkısı		2.347,54 TL

KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)	
Brüt Asgari Ücret	13,414.50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	1,878.03 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	134.15 TL
Kesintiler Toplamı	2.012,18 TL
Net Ücret	11,402.32 TL
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Brüt Ücret	10.008,00
Sigorta Primi İşçi Payı	1.401,12
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	100,08
Gelir Vergisi Matrahı	-
Gelir Vergisi	-
Damga Vergisi	-
Kesintiler Toplamı	1.501,20
Net Ücret	8.506,80
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	1.551,24
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	200,16
Toplam İşveren Katkısı	1.751,40
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Brüt Asgari Ücret	10.008,00
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	1.401,12
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	100.08
Damga Vergisi (% 0,759)	-
Kesintiler Toplamı	1.501,20
Net Ücret	8.506,80
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Brüt Ücret	6.471,00
Sigorta Primi İşçi Payı	905,94
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	64,71
Gelir Vergisi Matrahı	-
Gelir Vergisi	-

Damga Vergisi	-
Kesintiler Toplamı	970,65
Net Ücret	5.500,35
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15, 5)	1.326,56
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	129,42
Toplam İşveren Katkısı	1.455,98
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Brüt Asgari Ücret	6.471,00
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	905,94
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	64,71
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	970,65
Net Ücret	5.500,35
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2022-30.06.2022)	
Brüt Ücret	5.004,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	700,56 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	50,04 TL
Kesintiler Toplamı	750,60 TL
Net Ücret	4.253,40 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2022-30.06.2022)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	775,62 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	100,08 TL
Toplam İşveren Katkısı	875,70 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2022-30.06.2022)	
Brüt Asgari Ücret	5.004,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	700,56 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	50,04 TL
Kesintiler Toplamı	756,60 TL
Net Ücret	4.253,40 TL

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2021-31.12.2021)	
Brüt Ücret	3.577,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	500,85 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	35,78 TL
Gelir Vergisi Matrahı	3.040,87 TL
Gelir Vergisi	456,13 TL
Damga Vergisi	27,15 TL
Kesintiler Toplamı	1.019,91 TL
Net Ücret	2.557,59 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2021-31.12.2021)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	733,39 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	71,55 TL
Toplam İşveren Katkısı	804,94 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2021-31.12.2021)	
Brüt Asgari Ücret	3.577,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	500,85 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	35,78 TL
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	536,63 TL
Net Ücret	3.040,87 TL

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2020-31.12.2020 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	2.943,00 TL	2.943,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	412,02 TL	412,02 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	29,43 TL	29,43 TL
Gelir Vergisi Matrahı	2.501,55 TL	2.501,55 TL
Gelir Vergisi	154,51 TL	154,51 TL
Damga Vergisi	22,34 TL	22,34 TL
Kesintiler Toplamı	618,30 TL	618,30 TL
Net Ücret	2.324,70 TL	2.324,70 TL

ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2020-31.12.2020 Dönemi)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	456,17 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	58,86 TL
Toplam İşveren Katkısı	515,03 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2020-31.12.2020 Dönemi)	
Brüt Asgari Ücret	2.943,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	412,02 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	29,43 TL
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	441,45 TL
Net Ücret	2.501,55 TL

İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ

-1.6.2000-31.12.2001 tarihleri arasında (sigorta matrahı üzerinden);
işçiden % 2, işverenden % 3 oranında kesinti yapılmıştır.
-01.01.2002'den itibaren:
İşçiden % 1, İşverenden % 2 oranında kesinti yapılmaktadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre (10.06.2003 tarihinden itibaren) çalışanlara aşağıdaki süreler kadar ücretli yıllık izin verilir. Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık izin hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Hizmet Süresi	İzin Süresi
1 yıldan 5 yıla kadar olanlara	Yılda 14 gün
5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara	Yılda 20 gün
15 yıl ve daha fazla olanlara	Yılda 26 gün
18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler ile 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler	En Az 20 İş Günü
SOSYAL İZİN SÜRELERİ	
İşçilerin Evlenmelerinde	3 gün
Ana veya Babalarının, Eşlerinin, Kardeş ve Çocuklarının Ölümünde	3 gün

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram

28 Ekim saat: 13.00 – 29 Ekim saat: 24.00 arası

Genel Tatil

1 Ocak – 23 Nisan - 1 Mayıs- 19 Mayıs - 15 Temmuz - 30 Ağustos

Ramazan Bayramı arife yarım gün + 3 gün

Kurban Bayramı arife yarım gün + 4 gün

İHBAR TAZMİNATI (AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)		
Çalışma Süresi	İhbar Süresi	Tazminat Miktarı
İşi altı (6) aydan az sürmüştür ise	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
İşi altı (6) aydan bir buçuk (1, 5) yıla kadar sürmüştür ise	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
İşi bir buçuk (1, 5) yıldan üç (3) yıla kadar sürmüştür ise	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
İşi üç (3) yıldan fazla sürmüştür ise	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

**ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI**

	Engelli	Eski Hükümlü	Terör Mağduru
Kamu İşyerinde	% 4	% 2	-
Özel Sektörde	% 3	-	-

YENİDEN DEĞERLEME ORANI

(2000 Yılı) %56,0 (2001 Yılı) %53,2 (2002 Yılı) %59,0 (2003 Yılı) %28,5
 (2004 Yılı) %11,2 (2005 Yılı) %9,8 (2006 Yılı) %7,8 (2007 Yılı) %7,2
 (2008 Yılı) %12 (2009 Yılı) %2,2 (2010 Yılı) 7,7 (2011 Yılı) %10,26 (2012 Yılı)
 %7,80 (2013 Yılı) %3,93, (2014 Yılı) %10,11 (2015 Yılı) %5,58 (2016 Yılı) %3,83
 (2017 Yılı) %14,47 (2018 Yılı) %23,73, (2019 Yılı) % 22,58, (2020 Yılı) %9,11,
 (2021 Yılı) %36,20, (2022 Yılı) %122,93, (2023 Yılı) %58,46, **(2024 Yılı) %43,93**

2025 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
158.000 TL'ye kadar	% 15
330.000 TL'nin 158.000 TL'si için 23.700 TL, fazlası	% 20
800.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL (ücret gelirlerinde 1.200.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL), fazlası	%27
4.300.000 TL'nin 800.000 TL'si için 185.000 TL, (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'nin 1.200.000 TL'si için 293.000 TL), fazlası	% 35
4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.410.000 TL, (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.378.000 TL), fazlası	% 40

2024 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
110.000 TL'ye kadar	% 15
230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	% 20
580.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL (ücret gelirlerinde 870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL), fazlası	% 27
3.000.000 TL'nin 580.000 TL'si için 135.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL), fazlası	% 35
3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 982.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL), fazlası	% 40

2023 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
70.000 TL'ye kadar	% 15
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	% 20
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	%27
1.900.000 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL), fazlası	% 35
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	% 40
2022 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
32.000 TL'ye kadar	% 15
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL, fazlası	% 20
170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL, (ücret gelirlerinde 250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL), fazlası	%27
880.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL, (ücret gelirlerinde 880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL), fazlası	% 35
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 287.900 TL, (ücret gelirlerinde 880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL), fazlası	% 40
2021 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
24.000 TL'ye kadar	% 15
53.000 TL'nin 24.000 TL'si için 3.600 TL, fazlası	% 20
130.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL, (ücret gelirlerinde 190.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL), fazlası	% 27
650.000 TL'nin 130.000 TL'si için 30.190 TL, (ücret gelirlerinde 650.000 TL'nin 190.000 TL'si için 46.390 TL), fazlası	% 35
650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 212.190 TL, (ücret gelirlerinde 650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 207.390 TL), fazlası	% 40
2020 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
22.000 TL'ye kadar	% 15
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL, fazlası	% 20
120.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL, (ücret gelirlerinde 180.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL), fazlası	%27
600.000 TL'nin 120.000 TL'si için 27.870 TL, (ücret gelirlerinde 600.000 TL'nin 180.000 TL'si için 44.070 TL), fazlası	% 35
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 195.870 TL, (ücret gelirlerinde 600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 191.070 TL), fazlası	% 40

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2025 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	9.900 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	5.700 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	2.400 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2024 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	6.900 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	4.000 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	1.700 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2023 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	4.400 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	2.600 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	1.100 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2022 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	2.000 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	1.170 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	500 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2021 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	1500 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	860 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	380 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2020 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	1400 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	790 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	350 TL

DAMGA VERGİSİ ORANI

b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (Ek: 5766/10-ç md.) (Yürürlük: 6/6/2008) (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli

2021 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	268,31	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	268,31
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	321,98	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	321,98
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	297,98	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	297,98
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	362,22	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	308,56
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	456,13	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	402,47
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	456,13	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	429,30

2020 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	220,73	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	220,73
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	264,87	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	264,87
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	297,98	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	297,98
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	331,09	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	331,09
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	375,23	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	375,23
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	375,23	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	375,23

2019 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	191,88	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	191,88
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	230,26	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	230,26
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	259,04	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	259,04
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	287,82	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	287,82
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	326,20
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	326,20

2018 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	152,21	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	152,21
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	182,66	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	175,04
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	205,49	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	197,88
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	228,32	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	228,32
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	258,76	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	243,54
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	258,76	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	258,76

SSK TABAN VE TAVANI		
SSK	TABAN	TAVAN
01.01.2000 – 31.03.2000	120.000.000	360.000.000
01.04.2000 – 31.07.2000	150.000.000	450.000.000
01.08.2000 – 31.03.2001	150.000.000	600.000.000
01.04.2001 -31.12.2001	210.000.000	1.050.000.000
01.01.2002-31.03.2002	222.750.000	1.050.000.000
01.04.2002 - 30.06.2002	277.873.000	1.389.360.000
01.07.2002 - 31.03.2003	327.583.290	1.637.916.450
01.04.2003 - 30.06.2003	393.099.960	1.965.499.800
01.07.2003 - 01.01.2004	458.015.820	2.290.079.100
01.01.2004 - 30.06.2004	549.618.984	2.748.094.920
01.07.2004 – 31.12.2004	444.150.000	2.886.975.000
01.01.2005 – 31.12.2005	488, 70	3.176.55
01.01.2006 – 31.12.2006	531	3.451.50
01.01.2007 – 30.06.2007	562.50	3.656.40
01.07.2007 – 31.12.2007	585	3.802.50
01.01.2008 – 30.06.2008	608.40	3.954.60
01.07.2008 – 31.12.2008	638.70	4.151.70
01.01.2009 - 30.06.2009	666, 00	4.329, 00
01.07.2009 - 31.12.2009	693, 00	4.504, 50
01.01.2010 - 30.6.2010	729, 00	4.738, 50
01.07.2010 - 31.12.2010	760, 50	4.943, 40
01.01.2011 - 30.6.2011	796, 50	5.177, 40
01.07.2011 - 31.12.2011	837, 00	5.440, 50
01.01.2012-30.06.2012	886, 50	5.762, 40
01.07.2012-31.12.2012	940, 50	6.113, 40
01.01.2013 - 30.06.2013	978, 60	6.376, 90
01.07.2013 - 31.12.2013	1.021, 50	6.639, 90
01.01.2014 - 30.06.2014	1.071, 00 TL	6.961, 50 TL
01.07.2014 - 31.12.2014	1.134, 00 TL	7.371, 00 TL
01.01.2015 - 30.06.2015	1.201, 50 TL	7.809, 90 TL
01.07.2015 - 31.12.2015	1.273, 50 TL	8.277, 90 TL
01.01.2016 - 31.12.2016	1.647, 00 TL	10.705, 50 TL
01.01.2017 - 31.12.2017	1.777, 50 TL	13.331, 40 TL
01.01.2018 - 31.12.2018	2.029,50 TL	15.221,40 TL
01.01.2019 - 31.12.2019	2.558,40 TL	19.188,00 TL
01.01.2020 - 31.12.2020	2.943,00 TL	22.072,50 TL
01.01.2021 - 31.12.2021	3.577,50 TL	26.831,40 TL
01.01.2022 - 30.06.2022	5.004,00 TL	37.530,00 TL
01.07.2022 - 31.12.2022	6.471,00 TL	48.532,50 TL
01.07.2023 - 31.12.2023	13.414,50 TL	100.608,90 TL
01.01.2024-31.12.2024	20.002,50 TL	150.018,90 TL
01.01.2025 - 31.12.2025	26.005,50 TL	195.041,40 TL

**ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN
PRİME ESAS GÜNLÜK KAZANÇLAR (TL)**

YILLAR	1475 s. K. GÖRE ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	506 s. K. GÖRE PRİME ESAS	
		ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	AZAMİ GÜNLÜK KAZANÇ
01.01.1990	7.500	5.950	54.400
01.07.1990	7.500	7.467	68.267
01.08.1990	13.800	7.467	68.267
01.01.1991	13.800	11.734	75.094
01.07.1991	13.800	15.667	100.267
01.08.1991	26.700	15.667	100.267
01.01.1992	26.700	19.805	115.932
01.07.1992	26.700	24.652	144.305
01.08.1992	48.300	24.652	144.305
01.01.1993	48.300	28.022	164.034
01.07.1993	48.300	31.619	185.092
01.08.1993	83.250	31.619	185.092
01.10.1993	83.250	35.595	208.367
01.01.1994	83.250	37.110	217.234
01.04.1994	83.250	41.654	243.834
01.09.1994	139.125	41.654	243.834
01.01.1995	139.125	43.168	252.700
01.04.1995	139.125	46.387	271.542
01.09.1995	282.000	46.387	271.542
15.11.1995	282.000	260.691	572.232
01.07.1996	282.000	504.900	973.590
01.08.1996	567.000	504.900	973.590
01.01.1997	567.000	723.775	1.333.072
01.03.1997	567.000	854.165	1.479.043
01.07.1997	567.000	1.231.371	2.074.909
01.08.1997	1.181.250	1.231.371	2.074.909
01.01.1998	1.181.250	1.668.400	2.765.470
01.07.1998	1.181.250	2.103.611	3.439.311
01.08.1998	1.594.650	2.103.611	3.439.311
01.10.1998	1.594.650	2.336.625	3.809.125
01.01.1999	2.602.500	3.112.200	5.007.450
01.07.1999	3.120.000	3.790.000	6.070.000
01.01.2000	3.660.000	4.000.000	12.000.000
01.04.2000	3.660.000	5.000.000	15.000.000
01.07.2000	3.960.000	5.000.000	15.000.000
01.08.2000	3.960.000	5.000.000	20.000.000
01.01.2001	4.665.000	5.000.000	20.000.000
01.04.2001	4.665.000	7.000.000	35.000.000
01.07.2001	4.898.250	7.000.000	35.000.000
01.08.2001	5.598.000	7.000.000	35.000.000

01.01.2002	7.400.025	7.000.000	35.000.000
01.04.2002	7.400.025	9.262.400	46.312.000
01.07.2002	8.362.500	10.919.443	54.597.215
01.01.2003	10.200.000	10.919.443	54.597.215
01.04.2003	10.200.000	13.103.332	65.516.610
10.06.2003	10.200.000	13.103.332	65.516.610
01.07.2003	10.200.000	15.267.194	76.335.970
01.01.2004	14.100.000	18.321.000	91.605.000
01.07.2004	14.805.000	14.805.000	96.232.500
01.01.2005	16, 29	16, 29	105, 89
01.01.2006	17, 70	17, 70	115, 05
01.01.2007	18, 75	18, 75	121, 88
01.07.2007	19, 50	19, 50	126, 75
01.01.2008	20, 28	20, 28	131, 32
01.07.2008	21, 29	21, 29	138, 39
01.01.2009	22, 20	22, 20	144, 30
01.07.2009	23, 10	23, 10	150, 15
01.01.2010	24, 30	24, 30	157, 95
01.07.2010	25, 35	25, 35	164, 78
01.01.2011	26, 55	26, 55	172, 58
01.07.2011	27, 90	27, 90	181, 35
01.01.2012	29, 55	29, 55	192, 075
01.07.2012	31, 35	31, 35	203, 775
01.01.2013	32, 62	32, 62	212, 03
01.07.2013	27, 97	27, 97	212, 03
01.01.2014	35, 70	35, 70	232, 05
01.07.2014	37, 80	37, 80	245, 70
01.01.2015	40, 05	40, 05	260, 33
01.07.2015	42, 45	42, 45	275, 93
01.01.2016	54, 90	54, 90	356, 85
01.01.2017	59, 25	59, 25	444, 38
01.01.2018	67, 65	67, 65	507, 38
01.01.2019	85,28	85,28	639,60
01.01.2020	98,10	98,10	735,75
01.01.2021	119,25	119,25	894,38
01.01.2022	166,80	166,80	1.251,00
01.01.2023	333,60	333,60	2.502,00
01.01.2024	666,75	666,75	5.000,63
01.01.2025	866,85	866,85	6.501,38

YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ

Yürürlük tarihleri	Faiz oranları	Süre/Gün
01.01.2010 dan itibaren	% 9	...
01.01.2009 - 31.12.2009	% 9	365
01.01.2008 - 31.12.2008	% 9	365
01.01.2007 - 31.12.2007	% 9	365
01.01.2006 - 31.12.2006	% 9	365
01.05.2005 - 31.12.2005	%12	245

01.07.2004 - 30.04.2005	%38	304
01.01.2004 - 30.06.2004	%43	181
01.07.2003 - 31.12.2003	%50	184
01.07.2002 - 30.06.2003	%55	365
01.01.2000 - 30.06.2002	%60	911
01.01.1998 - 31.12.1999	% 50	730

**KANUNİ FAİZ, TEMERRÜT FAİZİ VE TİCARİ TEMERRÜT FAİZİ
ORANLARI (3095k/1, 2)**

Tarih Aralığı	Kanuni Faiz Oranı	Sözleşmeyle Tesbit Edilmemişse Temerrüt Faiz Oranı	Ticari İşlerde Uygulanacak Temerrüt Faiz Oranı
19.12.1984 - 31.12.1997	% 30	%30	% 30'dan Az Olmamak Kaydıyla Reeskont Faiz Oranı
01.01.1998 - 31.12.1999	% 50	% 50	% 50'den Az Olmamak Kaydıyla Reeskont Faiz Oranı
01.01.2000 - 30.06.2002	% 60	% 60	% 70
01.07.2002 - 30.06.2003	% 55	% 55	% 64
01.07.2003 - 31.12.2003	% 50	% 50	% 57
01.01.2004 - 30.06.2004	% 43	% 43	% 48
01.07.2004 - 30.04.2005	% 38	% 38	% 42
01.05.2005 - 30.06.2005	% 12	% 12	% 42
01.07.2005 - 31.12.2005	% 12	% 12	% 30
01.01.2006 - 31.12.2006	% 9	% 9	% 25
01.01.2007 - 31.12.2007	% 9	% 9	% 29
01.01.2008 - 30.06.2009	% 9	% 9	% 27
01.07.2009 - 31.12.2009	% 9	% 9	% 19
01.01.2010 - 31.12.2010	% 9	% 9	% 16
01.01.2011 - 31.12.2011	% 9	% 9	% 15
01.01.2012 - 31.12.2012	% 9	% 9	% 17,75
01.01.2013 - 31.12.2013	% 9	% 9	% 13,75
01.01.2014 - 31.12.2014	% 9	% 9	% 11,75
01.01.2015 - 31.12.2016	% 9	% 9	% 10,50
01.01.2017 - 30.06.2018	% 9	% 9	% 9,75

01.07.2018 - 31.12.2018	% 9	% 9	% 19,50
01.01.2019 - 31.12.2019	% 9	% 9	% 19,50
01.01.2020 - 31.12.2020	% 9	% 9	% 13,75
01.01.2021 - 31.12.2021	% 9	% 9	% 16,75
01.01.2022 - 31.12.2022	% 9	% 9	% 15,75
01.01.2023- 30.06.2023	% 9	% 9	% 10,75
01.07.2023 - 31.12.2023	% 9	% 9	% 16,75
01.01.2024 - 31.05.2024	% 9	% 9	% 48
01.06.2024	% 9	% 9	% 24

ENFLASYON ORANLARI (%) (TÜİK Verilerine Göre)

Üretici Fiyatları Endeksi (ÜFE)		Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE)	
2024 Yıllık	%28,52	2024 Yıllık	%44,38
2023 Yıllık	%44,22	2023 Yıllık	%64,77
2022 Yıllık	%97,72	2022 Yıllık	%64,27
2021 Yıllık	%79,89	2021 Yıllık	%36,08
2020 Yıllık	%25,15	2020 Yıllık	%14,60
2019 Yıllık	%7,36	2019 Yıllık	%11,84
2018 Yıllık	%33,64	2018 Yıllık	%20,30
2017 Yıllık	% 15,47	2017 Yıllık	% 11,92
2016 Yıllık	% 9, 94	2016 Yıllık	% 8,53
2015 Yıllık	% 5, 71	2015 Yıllık	% 8, 81
2014 Yıllık	% 6, 36	2014 Yıllık	% 8, 17
2013 Yıllık	% 6, 97	2013 Yıllık	% 7, 40
2012 Yıllık	% 2, 45	2012 Yıllık	% 6, 16
2011 Yıllık	%13, 33	2011 Yıllık	% 10, 45
2010 Yıllık	% 8, 87	2010 Yıllık	% 6, 40
2009 Yıllık	% 5, 93	2009 Yıllık	% 6, 53
2008 Yıllık	% 8, 11	2008 Yıllık	% 10, 06
2007 Yıllık	% 5, 94	2007 Yıllık	% 8, 39
2006 Yıllık	% 11, 58	2006 Yıllık	% 9, 65
2005 Yıllık	% 2, 66	2005 Yıllık	% 7, 72

Yıl	Aylar	Önceki Aya Göre		Önceki Yılın Aralık Ayına Göre		Önceki Yılın Aynı Ayına Göre		12 Aylık Ortalamalara Göre	
		Yİ-ÜFE	TÜFE	Yİ-ÜFE	TÜFE	Yİ-ÜFE	TÜFE	Yİ-ÜFE	TÜFE
2025	Ocak	3,06	5,03	3,06	5,03	27,20	42,12	39,50	56,35
2025	Şubat	2,12	2,27	5,24	7,42	25,21	39,05	37,55	53,83
2025	Mart	1,88	2,46	7,23	10,06	23,50	38,10	35,23	51,26
2025	Nisan	2,76	3,00	10,19	13,36	22,50	37,86	32,65	48,73
2025	Mayıs	2,48	1,53	12,92	15,09	23,13	35,41	30,17	45,80
2025	Haziran	2,46	1,37	15,71	16,67	24,45	35,05	28,34	43,23
2025	Temmuz	0,72	0,15	8,60	6,05	15,45	9,79	10,94	9,44
2025	Ağustos	0,85	0,52	9,52	6,60	16,34	10,68	12,05	9,66
2025	Eylül	0,24	0,65	9,78	7,29	16,28	11,20	13,26	9,98
2025	Ekim								
2025	Kasım								
2025	Aralık								
2024	Ocak	4,14	6,70	4,14	6,70	44,20	64,86	47,35	54,72
2024	Şubat	3,74	4,53	8,03	11,54	47,29	67,07	45,71	55,91
2024	Mart	3,29	3,16	11,59	15,06	51,47	68,50	45,28	57,50
2024	Nisan	3,60	3,18	15,61	18,72	55,66	69,80	45,83	59,64
2024	Mayıs	1,96	3,37	17,87	22,72	57,68	75,45	47,24	62,51
2024	Haziran	1,38	1,64	19,49	24,73	50,09	71,60	47,97	65,07
2024	Temmuz	1,94	3,23	21,81	28,76	41,37	61,78	47,55	65,93
2024	Ağustos	1,68	2,47	23,86	31,94	35,75	51,97	46,23	64,91
2024	Eylül	1,37	2,97	25,55	35,86	33,09	49,38	44,81	63,47
2024	Ekim	1,29	2,88	27,17	39,77	32,24	48,58	43,93	62,02
2024	Kasım	0,66	2,24	28,01	42,91	29,47	47,09	42,60	60,45
2024	Aralık	0,40	1,03	28,52	44,38	28,52	44,38	41,10	58,51
2023	Ocak	4,15	6,65	4,15	6,65	86,46	57,68	125,53	72,45
2023	Şubat	1,56	3,15	5,78	10,00	76,61	55,18	120,72	71,83
2023	Mart	0,44	2,29	6,25	12,52	62,45	50,51	113,73	70,20
2023	Nisan	0,81	2,39	7,11	15,21	52,11	43,68	105,50	67,20
2023	Mayıs	0,65	0,04	7,81	15,26	40,76	39,59	95,80	63,72
2023	Haziran	6,50	3,92	14,82	19,77	40,42	38,21	86,59	59,95
2023	Temmuz	8,23	9,49	24,27	31,14	44,50	47,83	78,51	57,45
2023	Ağustos	5,89	9,09	31,59	43,06	49,41	58,94	71,97	56,28
2023	Eylül	3,40	4,75	36,06	49,86	47,44	61,53	65,55	55,30
2023	Ekim	1,94	3,43	38,70	55,00	39,39	61,36	58,46	54,26
2023	Kasım	2,81	3,28	42,59	60,09	42,25	61,98	53,15	53,40
2023	Aralık	1,14	2,93	44,22	64,77	44,22	64,77	49,93	53,86
2022	Ocak	10,45	11,10	10,45	11,10	93,53	48,69	49,93	22,58
2022	Şubat	7,22	4,81	18,43	16,45	105,01	54,44	56,83	25,98
2022	Mart	9,19	5,46	29,31	22,81	114,97	61,14	64,30	29,88
2022	Nisan	7,67	7,25	39,23	31,71	121,82	69,97	72,03	34,46

2022	Mayıs	8,76	2,98	51,43	35,64	132,16	73,50	80,38	39,33
2022	Haziran	6,77	4,95	61,68	42,35	138,31	78,62	88,77	44,54
2022	Temmuz	5,17	2,37	70,04	45,72	144,61	79,60	97,30	49,65
2022	Ağustos	2,41	1,46	74,13	47,85	143,75	80,21	105,39	54,69
2022	Eylül	4,78	3,08	82,45	52,40	151,50	83,45	114,02	59,91
2022	Ekim	7,83	3,54	96,74	57,80	157,69	85,51	122,93	65,26
2022	Kasım	0,74	2,88	98,20	62,35	136,02	84,39	128,94	70,36
2022	Aralık	-0,24	1,18	97,72	64,27	97,72	64,27	128,47	72,31
2021	Ocak	2,66	1,68	2,66	1,68	26,16	14,97	13,64	12,53
2021	Şubat	1,22	0,91	3,92	2,60	27,09	15,61	15,14	12,81
2021	Mart	4,13	1,08	8,21	3,71	31,20	16,19	17,04	13,18
2021	Nisan	4,34	1,68	12,91	5,45	35,17	17,14	19,44	13,70
2021	Mayıs	3,92	0,89	17,34	6,39	38,33	16,59	22,24	14,13
2021	Haziran	4,01	1,94	22,04	8,45	42,89	17,53	25,38	14,55
2021	Temmuz	0,73	0,45	5,89	6,18	9,46	9,32	9,26	8,35
2021	Ağustos	0,42	0,09	6,33	6,28	9,88	9,54	9,55	8,46
2021	Eylül	0,85	0,14	7,24	6,43	9,84	8,86	9,84	8,54
2021	Ekim	5,24	2,39	37,34	15,75	46,31	19,89	36,20	17,09
2021	Kasım	9,99	3,51	51,06	19,82	54,62	21,31	38,94	17,71
2021	Aralık	19,08	13,58	79,89	36,08	79,89	36,08	43,86	19,60
2020	Ocak	1,84	1,35	1,84	1,35	8,84	12,15	15,71	14,52
2020	Şubat	0,48	0,35	2,33	1,71	9,26	12,37	14,18	13,94
2020	Mart	0,87	0,57	3,22	2,29	8,50	11,86	12,61	13,33
2020	Nisan	1,28	0,85	4,54	3,16	6,71	10,94	10,87	12,66
2020	Mayıs	1,54	1,36	6,15	4,57	5,53	11,39	9,14	12,10
2020	Haziran	0,69	1,13	6,89	5,75	6,17	12,62	7,74	11,88
2020	Temmuz	1,02	0,58	7,98	6,37	8,33	11,76	6,81	11,51
2020	Ağustos	2,35	0,86	10,52	7,29	11,53	11,77	6,71	11,27
2020	Eylül	2,65	0,97	13,44	8,33	14,33	11,75	7,71	11,47
2020	Ekim	3,55	2,13	17,48	10,64	18,20	11,89	9,11	11,74
2020	Kasım	4,08	2,30	22,26	13,19	23,11	14,03	10,69	12,04
2020	Aralık	2,36	1,25	25,15	14,60	25,15	14,60	10,69	12,28
2019	Ocak	0,45	1,06	0,45	1,06	32,93	20,35	28,70	17,16
2019	Şubat	0,09	0,16	0,55	1,23	29,59	19,67	29,97	17,93
2019	Mart	1,58	1,03	2,14	2,27	29,64	19,71	31,17	18,70
2019	Nisan	2,98	1,69	5,18	4,00	30,12	19,50	32,24	19,39
2019	Mayıs	2,67	0,95	7,99	4,99	28,71	18,71	32,85	19,91
2019	Haziran	0,09	0,03	8,09	5,01	25,04	15,72	32,81	19,88
2019	Temmuz	-0,99	1,36	7,02	6,44	21,66	16,65	32,34	19,91
2019	Ağustos	-0,59	0,86	6,39	7,35	13,45	15,01	30,51	19,62
2019	Eylül	0,13	0,99	6,53	8,42	2,45	9,26	26,44	18,27
2019	Ekim	0,17	2,00	6,71	10,59	1,70	8,55	22,58	16,81
2019	Kasım	-0,08	0,38	6,63	11,01	4,26	10,56	19,68	15,87
2019	Aralık	0,69	0,74	7,36	11,84	7,36	11,84	17,56	15,18

2018	Ocak	0,99	1,02	0,99	1,02	12,14	10,35	15,66	11,23
2018	Şubat	2,68	0,73	3,69	1,76	13,71	10,26	15,50	11,23
2018	Mart	1,54	0,99	5,29	2,77	14,28	10,23	15,35	11,14
2018	Nisan	2,60	1,87	8,03	4,69	16,37	10,85	15,36	11,06
2018	Mayıs	3,79	1,62	12,12	6,39	20,16	12,15	15,80	11,10
2018	Haziran	3,03	2,61	15,52	9,17	23,71	15,39	16,57	11,49
2018	Temmuz	1,77	0,55	17,56	9,77	25,00	15,85	17,41	12,00
2018	Ağustos	6,60	2,30	25,32	12,29	32,13	17,90	18,78	12,61
2018	Eylül	10,88	6,30	38,96	19,37	46,15	24,52	21,36	13,75
2018	Ekim	0,91	2,67	40,22	22,56	45,01	25,24	23,73	14,90
2018	Kasım	-2,53	-1,44	36,68	20,79	38,54	21,62	25,52	15,63
2018	Aralık	-2,22	-0,40	33,64	20,30	33,64	20,30	27,01	16,33
2017	Ocak	3,98	2,46	3,98	2,46	13,69	9,22	4,96	7,76
2017	Şubat	1,26	0,81	5,29	3,29	15,36	10,13	5,87	7,88
2017	Mart	1,04	1,02	6,38	4,34	16,09	11,29	6,89	8,21
2017	Nisan	0,76	1,31	7,19	5,71	16,37	11,87	8,01	8,66
2017	Mayıs	0,52	0,45	7,74	6,18	15,26	11,72	9,02	9,09
2017	Haziran	0,07	-0,27	7,82	5,89	14,87	10,90	9,98	9,36
2017	Temmuz	0,72	0,15	8,60	6,05	15,45	9,79	10,94	9,44
2017	Ağustos	0,85	0,52	9,52	6,60	16,34	10,68	12,05	9,66
2017	Eylül	0,24	0,65	9,78	7,29	16,28	11,20	13,26	9,98
2017	Ekim	1,71	2,08	11,66	9,52	17,28	11,90	14,47	10,37
2017	Kasım	2,02	1,49	13,91	11,16	17,30	12,98	15,38	10,87
2017	Aralık	1,37	0,69	15,47	11,92	15,47	11,92	15,82	11,14
2016	Ocak	0, 55	1, 82	0, 55	1, 82	5, 94	9, 58	5, 50	7, 87
2016	Şubat	-0, 20	-0, 02	0, 34	1, 80	4, 47	8, 78	5, 61	7, 97
2016	Mart	0, 40	-0, 04	0, 75	1, 75	3, 80	7, 46	5, 64	7, 96
2016	Nisan	0, 52	0, 78	1, 27	2, 55	2, 87	6, 57	5, 47	7, 84
2016	Mayıs	1, 48	0, 58	2, 77	3, 15	3, 25	6, 58	5, 19	7, 71
2016	Haziran	7, 74	0, 47	3, 19	3, 63	3, 41	7, 64	4, 91	7, 74
2016	Temmuz	0, 21	1, 16	3, 41	4, 84	3, 96	8, 79	4, 77	7, 91
2016	Ağustos	0, 08	-0, 29	3, 49	4, 53	3, 03	8, 05	4, 51	7, 98
2016	Eylül	0, 29	0, 18	3, 79	4, 72	1, 78	7, 28	4, 07	7, 92
2016	Ekim	0, 84	1, 44	4, 66	6, 23	2, 84	7, 16	3, 83	7, 89
2016	Kasım	2, 00	0, 52	6, 76	6, 78	6, 41	7, 00	3, 93	7, 79
2016	Aralık	2, 98	1, 64	9, 94	8, 53	9, 94	8, 53	4, 30	7, 78
2015	Ocak	0, 33	1, 10	0, 33	1, 10	3, 28	7, 24	9, 59	8, 80
2015	Şubat	1, 20	0, 71	1, 53	1, 82	3, 10	7, 55	8, 79	8, 77
2015	Mart	1, 05	1, 19	2, 60	3, 03	3, 41	7, 61	8, 03	8, 70
2015	Nisan	1, 43	1, 63	4, 06	4, 71	4, 80	7, 91	7, 36	8, 57
2015	Mayıs	1, 11	0, 56	5, 22	5, 30	6, 52	8, 09	6, 98	8, 45
2015	Haziran	0, 25	0, 51	5, 49	4, 76	6, 73	7, 20	6, 74	8, 28
2015	Temmuz	-0, 32	0, 09	5, 15	4, 85	5, 62	6, 81	6, 43	8, 07
2015	Ağustos	0, 98	0, 40	6, 19	5, 27	6, 21	7, 14	6, 14	7, 88
2015	Eylül	1, 53	0, 89	7, 81	6, 21	6, 92	7, 95	5, 92	7, 80

2015	Ekim	-0, 20	1, 55	7, 59	7, 86	5, 74	7, 58	5, 58	7, 69
2015	Kasım	-1, 42	0, 67	6, 06	8, 58	5, 25	8, 10	5, 33	7, 61
2015	Aralık	-0, 33	0, 21	5, 71	8, 81	5, 71	8, 81	5, 28	7, 67
2014*	Ocak	3, 32	1, 98	3, 32	1, 98	10, 72	7, 75	5, 22	7, 53
2014	Şubat	1, 38	0, 43	4, 75	2, 41	12, 40	7, 89	6, 11	7, 60
2014	Mart	0, 74	1, 13	5, 52	3, 57	12, 31	8, 39	6, 95	7, 70
2014	Nisan	0, 09	1, 34	5, 61	4, 96	12, 98	9, 38	7, 89	7, 97
2014	Mayıs	-0, 52	0, 40	5, 06	5, 38	11, 28	9, 66	8, 66	8, 23
2014	Haziran	0, 06	0, 31	5, 12	5, 70	9, 75	9, 16	9, 03	8, 31
2014	Temmuz	0, 73	0, 45	5, 89	6, 18	9, 46	9, 32	9, 26	8, 35
2014	Ağustos	0, 42	0, 09	6, 33	6, 28	9, 88	9, 54	9, 55	8, 46
2014	Eylül	0, 85	0, 14	7, 24	6, 43	9, 84	8, 86	9, 84	8, 54
2014	Ekim	0, 92	1, 90	8, 22	8, 45	10, 10	8, 96	10, 11	8, 65
2014	Kasım	-0, 97	0, 18	7, 18	8, 65	8, 36	9, 15	10, 32	8, 80
2014	Aralık	-0, 76	-0, 44	6, 36	8, 17	6, 36	8, 17	10, 25	8, 85
Yıl	Aylar	Önceki Aya Göre		Önceki Yılın Aralık Ayına Göre		Önceki Yılın Aynı Ayına Göre		12 Aylık Ortalamalara Göre	
		ÜFE	TÜFE	ÜFE	TÜFE	ÜFE	TÜFE	ÜFE	TÜFE
2013	Ocak	-0, 18	1, 65	-0, 18	1, 65	1, 88	7, 31	5, 33	8, 62
2013	Şubat	-0, 13	0, 30	-0, 31	1, 95	1, 84	7, 03	4, 72	8, 33
2013	Mart	0, 81	0, 66	0, 50	2, 63	2, 30	7, 29	4, 23	8, 08
2013	Nisan	-0, 51	0, 42	-0, 01	3, 06	1, 70	6, 13	3, 74	7, 66
2013	Mayıs	1, 00	0, 15	0, 99	3, 21	2, 17	6, 51	3, 27	7, 51
2013	Haziran	1, 46	0, 76	2, 46	4, 00	5, 23	8, 30	3, 18	7, 47
2013	Temmuz	0, 99	0, 31	3, 48	4, 32	6, 61	8, 88	3, 23	7, 47
2013	Ağustos	0, 04	-0, 10	3, 52	4, 21	6, 38	8, 17	3, 39	7, 4 2
2013	Eylül	0, 88	0, 77	4, 43	5, 01	6, 23	7, 88	3, 58	7, 32
2013	Ekim	0, 69	1, 80	5, 15	6, 90	6, 77	7, 71	3, 93	7, 32
2013	Kasım	0, 62	0, 01	5, 80	6, 91	5, 67	7, 32	4, 10	7, 39
2013	Aralık	1, 11	0, 46	6, 97	7, 40	6, 97	7, 40	4, 48	7, 49
2012	Ocak	0, 38	0, 56	0, 38	0, 56	11, 13	10, 61	11, 11	6, 95
2012	Şubat	-0, 09	0, 56	0, 29	1, 13	9, 15	10, 43	10, 96	7, 48
2012	Mart	0, 36	0, 41	0, 65	1, 55	8, 22	10, 43	10, 79	8, 02
2012	Nisan	0, 08	1, 52	0, 73	3, 09	7, 65	11, 14	10, 72	8, 59
2012	Mayıs	0, 53	-0, 21	1, 27	2, 87	8, 06	8, 28	10, 57	8, 68
2012	Haziran	-1, 49	-0, 90	-0, 24	1, 95	6, 44	8, 87	10, 24	8, 89
2012	Temmuz	-0, 31	-0, 23	-0, 56	1, 71	6, 13	9, 07	9, 88	9, 11
2012	Ağustos	0, 26	0, 56	-0, 30	2, 28	4, 56	8, 88	9, 33	9, 29

* 26.02.2014 Tarihli ve 6527 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi ile 5429 sayılı Kanuna eklenen fıkra gereğince "Muhtelif mevzuatta Toptan Eşya Fiyat Endeksi (TEFE) ve Üretici Fiyat Endeksine (ÜFE) yapılmış olan atıflar, Kurumca hesaplanan Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksine (Yİ-ÜFE), tarım sektörü TEFE ve ÜFE'ye yapılan atıflar Tarım Ürünleri Üretici Fiyat Endeksine yapılmış sayılır.

2012	Eylül	1, 03	1, 03	0, 72	3, 34	4, 03	9, 19	8, 65	9, 53
2012	Ekim	0, 17	1, 96	0, 90	5, 36	2, 57	7, 80	7, 80	9, 53
2012	Kasım	1, 66	0, 38	2, 58	5, 76	3, 60	6, 37	6, 98	9, 26
2012	Aralık	-0, 12	0, 38	2, 45	6, 16	2, 45	6, 16	6, 09	8, 89
2011	Ocak	2, 36	0, 41	2, 36	0, 41	10, 80	4, 90	8, 89	8, 28
2011	Şubat	1, 72	0, 73	4, 13	1, 14	10, 87	4, 16	9, 23	7, 76
2011	Mart	1, 22	0, 42	5, 40	1, 57	10, 08	3, 99	9, 36	7, 29
2011	Nisan	0, 61	0, 87	6, 04	2, 45	8, 21	4, 26	9, 17	6, 79
2011	Mayıs	0, 15	2, 42	6, 20	4, 93	9, 63	7, 17	9, 21	6, 64
2011	Haziran	0, 01	- 1, 43	6, 21	3, 43	10, 19	6, 24	9, 42	6, 47
2011	Temmuz	-0, 03	-0, 41	6, 18	3, 00	10, 34	6, 31	9, 59	6, 37
2011	Ağustos	1, 76	0, 73	8, 05	3, 75	11, 00	6, 65	9, 76	6, 24
2011	Eylül	1, 55	0, 75	9, 72	4, 53	12, 15	6, 15	10, 03	6, 00
2011	Ekim	1, 60	3, 27	11, 48	7, 95	12, 58	7, 66	10, 26	5, 93
2011	Kasım	0, 65	1, 73	12, 20	9, 82	13, 67	9, 48	10, 72	6, 13
2011	Aralık	1, 00	0, 58	13, 33	10, 45	13, 33	10, 45	11, 09	6, 47
2010	Ocak	0, 58	1, 85	0, 58	1, 85	6, 30	8, 19	1, 14	6, 16
2010	Şubat	1, 66	1, 45	2, 25	3, 32	6, 82	10, 13	1, 20	6, 38
2010	Mart	1, 94	0, 58	4, 24	3, 93	8, 58	9, 56	1, 63	6, 53
2010	Nisan	2, 35	0, 60	6, 69	4, 55	10, 42	10, 19	2, 52	6, 87
2010	Mayıs	-1, 15	-0, 36	5, 47	4, 17	9, 21	9, 10	3, 50	7, 20
2010	Haziran	-0, 50	-0, 56	4, 93	3, 59	7, 64	8, 37	4, 30	7, 41
2010	Temmuz	-0, 16	-0, 48	4, 77	3, 09	8, 24	7, 58	5, 33	7, 59
2010	Ağustos	1, 15	0, 40	5, 98	3, 50	9, 03	8, 33	6, 18	7, 83
2010	Eylül	0, 51	1, 23	6, 52	4, 77	8, 91	9, 24	6, 89	8, 16
2010	Ekim	1, 21	1, 83	7, 80	6, 69	9, 92	8, 62	7, 71	8, 45
2010	Kasım	-0, 31	0, 03	7, 47	6, 72	8, 17	7, 29	8, 27	8, 59
2010	Aralık	1, 31	- 0, 30	8, 87	6, 40	8, 87	6, 40	8, 52	8, 57
2009	Ocak	0, 23	0, 29	0, 23	0, 29	7, 90	9, 50	12, 81	10, 54
2009	Şubat	1, 17	- 0, 34	1, 40	- 0, 06	6, 43	7, 73	12, 63	10, 41
2009	Mart	0, 29	1, 10	1, 70	1, 05	3, 46	7, 89	11, 99	10, 29
2009	Nisan	0, 65	0, 02	2, 35	1, 07	-0, 35	6, 13	10, 65	9, 98
2009	Mayıs	- 0, 05	0, 64	2, 30	1, 71	-2, 46	5, 24	8, 96	9, 49
2009	Haziran	0, 94	0, 11	3, 27	1, 83	-1, 86	5, 73	7, 34	9, 08
2009	Temmuz	-0, 71	0, 25	2, 54	2, 08	-3, 75	5, 39	5, 47	8, 52
2009	Ağustos	0, 42	-0, 30	2, 97	1, 78	-1, 04	5, 33	4, 19	7, 99
2009	Eylül	0, 62	0, 39	3, 60	2, 18	0, 47	5, 27	3, 22	7, 52
2009	Ekim	0, 28	2, 41	3, 90	4, 64	0, 19	5, 08	2, 20	6, 95
2009	Kasım	1, 29	1, 27	5, 24	5, 96	1, 51	5, 53	1, 37	6, 53
2009	Aralık	0, 66	0, 53	5, 93	6, 53	5, 93	6, 53	1, 23	6, 25
2008	Ocak	0, 42	0, 80	0, 42	0, 80	6, 44	8, 17	6, 08	8, 61
2008	Şubat	2, 56	1, 29	3, 00	2, 11	8, 15	9, 10	5, 94	8, 53
2008	Mart	3, 17	0, 96	6, 26	3, 09	10, 50	9, 15	5, 95	8, 40
2008	Nisan	4, 50	1, 68	11, 04	4, 82	14, 56	9, 66	6, 39	8, 33
2008	Mayıs	2, 12	1, 49	13, 39	6, 38	16, 53	10, 74	7, 20	8, 47
2008	Haziran	0, 32	-0, 36	13, 76	6, 0	17, 03	10, 61	8, 39	8, 64
2008	Temmuz	1, 25	0, 58	15, 18	6, 61	18, 41	12, 06	9, 76	9, 07

2008	Ağustos	-2, 34	- 0, 24	12, 49	6, 35	14, 67	11, 77	10, 68	9, 43
2008	Eylül	-0, 90	0, 45	11, 48	6, 83	12, 49	11, 13	11, 29	9, 76
2008	Ekim	0, 57	2, 60	12, 11	9, 60	13, 29	11, 99	12, 03	10, 12
2008	Kasım	-0, 03	0, 83	12, 08	10, 52	12, 25	10, 76	12, 56	10, 31
2008	Aralık	- 3, 54	- 0, 41	8, 11	10, 06	8, 11	10, 06	12, 72	10, 44
2007	Ocak	1, 00	-0, 05	1, 00	-0, 05	9, 93	9, 37	9, 76	9, 68
2007	Şubat	0, 95	0, 43	0, 89	1, 44	10, 13	10, 16	10, 08	9, 92
2007	Mart	0, 97	0, 92	1, 88	2, 36	10, 92	10, 86	10, 63	10, 15
2007	Nisan	0, 80	1, 21	2, 69	3, 60	9, 68	10, 72	11, 01	10, 30
2007	Mayıs	0, 39	0, 50	3, 09	4, 12	7, 14	9, 23	10, 95	10, 24
2007	Haziran	-0, 11	-0, 24	2, 98	3, 87	2, 89	8, 60	10, 09	10, 11
2007	Temmuz	0, 06	-0, 73	3, 05	3, 11	2, 08	6, 90	9, 03	9, 70
2007	Ağustos	0, 85	0, 02	3, 93	3, 13	3, 72	7, 39	8, 29	9, 46
2007	Eylül	1, 02	1, 03	4, 98	4, 19	5, 02	7, 12	7, 77	9, 17
2007	Ekim	-0, 13	1, 81	4, 84	6, 08	4, 41	7, 70	7, 23	8, 98
2007	Kasım	0, 89	1, 95	5, 78	8, 15	5, 65	8, 40	6, 75	8, 86
2007	Aralık	0, 15	0, 22	5, 94	8, 39	5, 94	8, 39	6, 31	8, 76
2006	Ocak	1, 96	0, 75	1, 96	0, 75	5, 11	7, 93	5, 45	8, 07
2006	Şubat	0, 26	0, 22	2, 22	0, 97	5, 26	8, 15	5, 04	8, 03
2006	Mart	0, 25	0, 27	2, 48	1, 25	4, 21	8, 16	4, 49	8, 05
2006	Nisan	1, 94	1, 34	4, 46	2, 60	4, 96	8, 83	4, 09	8, 11
2006	Mayıs	2, 77	1, 88	7, 36	4, 53	7, 66	9, 86	4, 27	8, 21
2006	Haziran	4, 02	0, 34	11, 68	4, 88	12, 52	10, 12	4, 97	8, 32
2006	Temmuz	0, 86	0, 85	12, 64	5, 76	14, 34	11, 69	5, 82	8, 64
2006	Ağustos	-0, 75	-0, 44	11, 80	5, 30	12, 32	10, 26	6, 49	8, 84
2006	Eylül	-0, 23	1, 29	11, 54	6, 65	11, 59	10, 55	7, 06	9, 05
2006	Ekim	0, 45	1, 27	12, 04	8, 01	10, 94	9, 98	7, 76	9, 25
2006	Kasım	-0, 29	1, 29	11, 72	9, 40	11, 67	9, 86	8, 60	9, 44
2006	Aralık	-0, 12	0, 23	11, 58	9, 65	11, 58	9, 65	9, 34	9, 60
2005	Ocak	-0, 41	0, 55	-0, 41	0, 55	10, 70	9, 23	14, 55	8, 50
2005	Şubat	0, 11	0, 02	-0, 30	0, 57	10, 58	8, 69	14, 70	8, 44
2005	Mart	0, 11	0, 02	-0, 30	0, 57	10, 58	8, 69	14, 70	8, 44
2005	Nisan	1, 21	0, 71	2, 18	1, 55	10, 17	8, 18	14, 96	8, 42
2005	Mayıs	0, 20	0, 92	2, 38	2, 49	5, 59	8, 70	13, 97	8, 53
2005	Haziran	-0, 48	0, 10	1, 89	2, 59	4, 25	8, 95	12, 78	8, 69
2005	Temmuz	-0, 74	-0, 57	1, 14	2, 00	4, 26	7, 82	11, 72	8, 68
2005	Ağustos	1, 4	0, 85	2, 18	2, 87	4, 32	7, 91	10, 65	8, 64
2005	Eylül	0, 78	1, 02	2, 98	3, 93	4, 38	7, 99	9, 54	8, 63
2005	Ekim	0, 68	1, 79	3, 69	5, 79	2, 57	7, 52	8, 16	8, 47
2005	Kasım	-0, 95	1, 40	2, 71	7, 27	1, 60	7, 61	6, 89	8, 31
2005	Aralık	-0, 04	0, 42	2, 66	7, 72	2, 66	7, 72	5, 89	8, 18

* 2005 yılında (ÜFE) Üretici Fiyatları Endeksi'ne geçilmiştir.

**01.01.1996 Tarihinden İtibaren Bankalarca Türk Lirası Üzerinden Açılan Mevduata Uygulanacağı
Bildirilen Azami Faiz Oranları**

Dönemler/Periods	1 Aya Kadar Vadeli/Up To 1 Month	3 Aya Kadar Vadeli/Up To 3 Months	6 Aya Kadar Vadeli/Up To 6 Months	1 Yıla Kadar Vadeli/Up To 1 Year
01.01.1996	30 - 180	50 - 133	50 - 125	55 - 140
02.01.1996	30 - 150	50 - 133	50 - 125	55 - 140
03.01.1996 - 27.03.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	55 - 140
28.03.1996 - 10.04.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	55 - 130
11.04.1996 - 07.05.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	60 - 130
08.05.1996 - 10.09.1996	30 - 150	45 - 140	45 - 140	45 - 130
11.09.1996 - 08.01.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
09.01.1997 - 03.02.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
04.02.1997 - 11.02.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
12.02.1997 - 03.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
04.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
05.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
06.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
07.03.1997 - 09.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
10.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
11.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
12.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
13.03.1997 - 21.05.1997	30 - 100	45 - 100	45 - 110	45 - 125
22.05.1997 - 01.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
02.06.1997	30 - 100	45 - 96	45 - 106	45 - 120
03.06.1997 - 04.06.1997	30 - 100	45 - 96	45 - 105	45 - 120
05.06.1997 - 08.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
09.06.1997 - 10.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 107	45 - 120
11.06.1997 - 12.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
13.06.1997 - 16.06.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
17.06.1997 - 26.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
27.06.1997 - 06.07.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
07.07.1997 - 10.07.1997	30 - 100	45 - 100	45 - 105	45 - 120
11.07.1997 - 24.07.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
25.07.1997 - 31.07.1997	30 - 95	45 - 101	45 - 106	45 - 120
01.08.1997 - 03.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 106	45 - 116
04.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 107	45 - 116
05.08.1997 - 06.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 106	45 - 116
07.08.1997 - 01.09.1997	30 - 97	45 - 102	45 - 106	45 - 116
02.09.1997	30 - 97	45 - 102	45 - 106	45 - 117

03.09.1997 - 05.10.1997	30 - 99	45 - 106	45 - 115	45 - 120
06.10.1997 - 01.12.1997	30 - 99	50 - 106	60 - 115	70 - 120
02.12.1997 - 09.12.1997	30 - 99	50 - 107	60 - 115	70 - 120
10.12.1997	30 - 99	50 - 108	60 - 115	70 - 120
11.12.1997 - 14.12.1997	30 - 99	50 - 109	60 - 115	70 - 120
15.12.1997	30 - 105	50 - 109	60 - 120	70 - 120
16.12.1997 - 22.12.1997	30 - 105	50 - 108	60 - 120	70 - 120
23.12.1997 - 24.12.1997	30 - 105	50 - 109	60 - 120	70 - 120
25.12.1997 - 13.01.1998	30 - 105	50 - 110	60 - 120	70 - 120
14.01.1998	30 - 99	50 - 106	60 - 115	70 - 120
15.01.1998 - 05.02.1998	30 - 98	50 - 104	60 - 110	70 - 117
06.02.1998 - 09.02.1998	30 - 100	50 - 104	60 - 110	70 - 117
10.02.1998	30 - 100	50 - 105	60 - 110	70 - 117
11.02.1998	30 - 100	50 - 109	60 - 112	70 - 118
12.02.1998 - 15.02.1998	30 - 100	50 - 107	60 - 110	70 - 117
16.02.1998	30 - 100	50 - 106	60 - 110	70 - 117
17.02.1998	30 - 100	50 - 107	60 - 110	70 - 117
18.02.1998	30 - 100	50 - 106	60 - 110	70 - 117
19.02.1998 - 22.02.1998	30 - 100	50 - 107	60 - 110	70 - 117
23.02.1998 - 25.02.1998	30 - 100	50 - 105	60 - 110	70 - 117
26.02.1998 - 29.04.1998	30 - 100	50 - 104	60 - 110	70 - 117
30.04.1998 - 05.05.1998	30 - 100	50 - 104	60 - 110	70 - 120
06.05.1998 - 04.06.1998	30 - 100	50 - 100	60 - 110	70 - 120
05.06.1998 - 09.06.1998	30 - 100	50 - 100	60 - 110	70 - 119
10.06.1998 - 11.06.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	70 - 117
12.06.1998 - 30.06.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	70 - 116
01.07.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	65 - 114
02.07.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	65 - 110
03.07.1998 - 14.07.1998	30 - 100	50 - 95	50 - 105	65 - 110
15.07.1998	30 - 100	50 - 95	40 - 105	65 - 110
16.07.1998	30 - 100	50 - 95	40 - 99	65 - 110
17.07.1998 - 21.07.1998	30 - 90	50 - 95	40 - 99	65 - 110
22.07.1998 - 09.08.1998	30 - 85	50 - 90	40 - 95	65 - 110
10.08.1998 - 13.08.1998	30 - 100	50 - 90	40 - 95	65 - 110
14.08.1998 - 16.08.1998	30 - 100	50 - 90	40 - 95	65 - 113
17.08.1998	30 - 100	50 - 90	40 - 97	65 - 115
18.08.1998	30 - 100	50 - 92	40 - 95	65 - 120
19.08.1998	30 - 110	50 - 94	40 - 97	65 - 124
20.08.1998 - 23.08.1998	30 - 110	50 - 96	40 - 98	65 - 124

24.08.1998	30 - 110	50 - 98	40 - 106	65 - 126
25.08.1998	30 - 110	50 - 98	40 - 100	65 - 126
26.08.1998 - 27.08.1998	30 - 110	50 - 101	40 - 105	65 - 129
28.08.1998 - 30.08.1998	30 - 110	50 - 105	40 - 105	65 - 129
31.08.1998	30 - 110	50 - 108	40 - 113	65 - 131
01.09.1998	30 - 110	50 - 108	40 - 113	65 - 121
02.09.1998 - 07.09.1998	30 - 110	50 - 108	40 - 113	65 - 120
08.09.1998 - 09.09.1998	30 - 110	50 - 108	50 - 113	65 - 120
10.09.1998 - 17.09.1998	30 - 120	50 - 115	50 - 115	65 - 120
18.09.1998 - 08.11.1998	30 - 120	50 - 115	50 - 120	65 - 127
09.11.1998 - 17.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 125	65 - 127
18.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 145
19.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 129	65 - 145
20.11.1998 - 22.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 145
23.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 129	65 - 143
24.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 126	65 - 139
25.11.1998 - 29.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 128	65 - 142
30.11.1998 - 01.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 142
02.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 157
03.12.1998 - 07.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 156
08.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 155
09.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 156
10.12.1998 - 13.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 153
14.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 150
15.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 142
16.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 145
17.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 148
18.12.1998 - 21.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 149
22.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 146
23.12.1998 - 24.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 144
25.12.1998 - 27.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 141
28.12.1998 - 04.01.1999	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 140
05.01.1999 - 29.06.1999	30 - 140	50 - 140	50 - 150	65 - 150
30.06.1999 - 29.07.1999	30 - 140	50 - 140	20 - 150	65 - 150
30.07.1999 - 12.09.1999	30 - 140	50 - 140	50 - 150	65 - 150
13.09.1999 - 09.11.1999	30 - 135	50 - 135	50 - 145	65 - 145
10.11.1999 - 24.11.1999	30 - 110	50 - 112	50 - 120	65 - 123
25.11.1999 - 09.12.1999	30 - 110	50 - 112	50 - 120	60 - 123
10.12.1999 - 12.12.1999	30 - 110	48 - 112	44 - 120	44 - 123

13.12.1999 - 14.12.1999	30 - 103	48 - 112	44 - 117	40 - 123
15.12.1999 - 16.12.1999	30 - 103	48 - 100	44 - 105	40 - 110
17.12.1999 - 02.01.2000	30 - 103	48 - 100	42 - 105	40 - 110
03.01.2000 - 04.01.2000	30 - 103	40 - 100	40 - 105	40 - 110
05.01.2000	30 - 95	40 - 100	40 - 105	40 - 110
06.01.2000 - 13.01.2000	30 - 95	33 - 100	30 - 105	30 - 110
14.01.2000 - 16.01.2000	30 - 95	32 - 100	30 - 105	30 - 110
17.01.2000 - 19.01.2000	30 - 95	30 - 100	30 - 105	30 - 110
20.01.2000 - 25.01.2000	30 - 90	30 - 89	30 - 95	30 - 100
26.01.2000	29 - 85	28 - 85	27 - 87	26 - 95
27.01.2000 - 23.02.2000	29 - 85	28 - 85	27 - 80	26 - 80
24.02.2000 - 27.02.2000	29 - 89	28 - 85	27 - 80	26 - 80
28.02.2000 - 20.03.2000	29 - 85	28 - 85	27 - 80	26 - 80
21.03.2000	25 - 85	28 - 85	27 - 80	26 - 80
22.03.2000 - 30.03.2000	25 - 85	25 - 85	26 - 80	26 - 80
31.03.2000 - 05.04.2000	25 - 70	25 - 55	26 - 60	26 - 70
06.04.2000 - 24.05.2000	25 - 70	25 - 55	26 - 60	26 - 65
25.05.2000 - 29.06.2000	25 - 70	25 - 50	26 - 46	26 - 48
30.06.2000 - 02.07.2000	25 - 96	25 - 50	26 - 46	26 - 48
03.07.2000 - 04.07.2000	20 - 85	25 - 50	26 - 46	26 - 48
05.07.2000 - 10.07.2000	20 - 80	25 - 50	26 - 46	26 - 48
11.07.2000 - 25.07.2000	20 - 80	25 - 50	26 - 46	25 - 48
26.07.2000 - 31.07.2000	18 - 80	20 - 50	20 - 46	20 - 48
01.08.2000	18 - 70	20 - 50	20 - 46	20 - 48
02.08.2000 - 28.08.2000	15 - 70	20 - 50	20 - 46	20 - 48
29.08.2000 - 30.08.2000	15 - 81	20 - 50	20 - 46	20 - 48
31.08.2000 - 03.09.2000	15 - 91	20 - 50	20 - 46	20 - 48
04.09.2000 - 21.09.2000	15 - 80	20 - 50	20 - 46	20 - 48
22.09.2000 - 24.09.2000	15 - 80	20 - 55	20 - 55	20 - 48
25.09.2000	15 - 81	20 - 55	20 - 57	20 - 48
26.09.2000	15 - 95	20 - 55	20 - 57	20 - 48
27.09.2000 - 02.10.2000	15 - 95	20 - 70	20 - 70	20 - 70
03.10.2000 - 04.10.2000	15 - 70	20 - 70	20 - 70	20 - 70
05.10.2000 - 14.11.2000	15 - 70	20 - 60	20 - 60	20 - 48
15.11.2000	15 - 87	20 - 60	20 - 60	20 - 48
16.11.2000	15 - 78	20 - 60	20 - 60	20 - 48
17.11.2000 - 20.11.2000	15 - 70	20 - 60	20 - 60	20 - 48
21.11.2000	15 - 71	20 - 60	20 - 60	20 - 48
22.11.2000	15 - 177	20 - 60	20 - 60	20 - 48

23.11.2000 - 27.11.2000	15 - 200	20 - 70	20 - 70	20 - 48
28.11.2000	15 - 210	20 - 85	20 - 70	20 - 48
29.11.2000 - 30.11.2000	15 - 300	20 - 300	20 - 300	20 - 50
01.12.2000 - 03.12.2000	15 - 550	20 - 300	20 - 300	20 - 50
04.12.2000	15 - 2500	20 - 1000	20 - 1000	20 - 100
05.12.2000	15 - 1750	20 - 1000	20 - 1000	20 - 100
06.12.2000 - 24.12.2000	15 - 1500	20 - 1000	20 - 1000	20 - 100
25.12.2000 - 15.01.2001	15 - 350	20 - 200	20 - 200	20 - 100
16.01.2001	15 - 200	20 - 200	20 - 200	20 - 100
17.01.2001 - 18.02.2001	15 - 200	20 - 100	20 - 100	20 - 100
19.02.2001	15 - 300	20 - 100	20 - 100	20 - 100
20.02.2001	15 - 1839	20 - 150	20 - 100	20 - 100
21.02.2001	15 - 5000	20 - 250	20 - 100	20 - 100
22.02.2001 - 25.02.2001	15 - 5000	20 - 600	20 - 100	20 - 100
26.02.2001	15 - 5000	20 - 500	20 - 100	20 - 100
27.02.2001	15 - 5000	20 - 500	20 - 200	20 - 200
28.02.2001	15 - 5000	20 - 300	20 - 200	20 - 200
01.03.2001	15 - 5000	20 - 250	20 - 200	20 - 200
02.03.2001 - 08.03.2001	15 - 5000	24 - 250	20 - 200	20 - 200
09.03.2001 - 18.03.2001	25 - 5000	25 - 250	20 - 200	20 - 200
19.03.2001 - 21.03.2001	25 - 3000	25 - 250	20 - 200	20 - 200
22.03.2001 - 05.04.2001	25 - 1500	25 - 250	20 - 200	20 - 200
06.04.2001 - 09.04.2001	25 - 500	25 - 200	20 - 200	20 - 200
10.04.2001 - 23.04.2001	31 - 250	25 - 200	20 - 150	20 - 150
24.04.2001 - 01.05.2001	31 - 250	25 - 200	20 - 150	20 - 120
02.05.2001 - 17.05.2001	31 - 150	25 - 140	20 - 120	20 - 120
18.05.2001 - 20.05.2001	32 - 150	25 - 140	20 - 120	20 - 120
21.05.2001 - 28.05.2001	32 - 140	25 - 140	20 - 90	20 - 80
29.05.2001 - 31.05.2001	34 - 140	27 - 140	20 - 90	20 - 80
01.06.2001 - 11.06.2001	34 - 95	27 - 90	20 - 90	20 - 80
12.06.2001 - 01.07.2001	40 - 95	27 - 90	20 - 90	20 - 80
02.07.2001 - 09.07.2001	40 - 85	27 - 85	30 - 82	30 - 80
10.07.2001 - 29.07.2001	40 - 85	27 - 87	30 - 87	30 - 80
30.07.2001 - 17.09.2001	40 - 85	27 - 85	30 - 80	30 - 80
18.09.2001 - 07.11.2001	40 - 80	27 - 80	30 - 80	30 - 80
08.11.2001	40 - 80	27 - 75	30 - 75	30 - 75
09.11.2001 - 15.11.2001	40 - 74	27 - 75	30 - 75	30 - 75
16.11.2001 - 18.12.2001	40 - 70	27 - 75	30 - 75	30 - 75
19.12.2001 - 27.12.2001	40 - 70	27 - 70	30 - 70	30 - 75

28.12.2001 - 10.01.2002	40 - 66	27 - 66	30 - 70	30 - 72
11.01.2002 - 14.01.2002	50 - 66	27 - 66	30 - 70	30 - 72
15.01.2002 - 20.01.2002	45 - 65	27 - 66	30 - 70	30 - 72
21.01.2002 - 28.01.2002	45 - 65	27 - 65	30 - 69	30 - 70
29.01.2002 - 12.02.2002	45 - 65	27 - 64	30 - 69	30 - 70
13.02.2002 - 25.02.2002	45 - 67	27 - 67	30 - 69	30 - 70
26.02.2002 - 11.03.2002	45 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 70
12.03.2002 - 13.03.2002	50 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 70
14.03.2002	50 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 69
15.03.2002 - 20.03.2002	49 - 65	27 - 63	30 - 66	30 - 69
21.03.2002 - 26.03.2002	50 - 65	27 - 63	30 - 66	30 - 69
27.03.2002 - 01.04.2002	50 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
02.04.2002 - 07.04.2002	49 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
08.04.2002	46 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
09.04.2002 - 10.04.2002	46 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
11.04.2002 - 29.04.2002	40 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
30.04.2002 - 02.05.2002	38 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
03.05.2002 - 11.06.2002	38 - 61	27 - 63	30 - 63	30 - 68
12.06.2002 - 13.06.2002	38 - 60	27 - 60	30 - 65	30 - 68
14.06.2002 - 20.06.2002	38 - 57	27 - 56	30 - 65	30 - 65
21.06.2002 - 25.07.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 65	30 - 65
26.07.2002 - 30.07.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 58	30 - 65
31.07.2002 - 22.09.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 58	30 - 67
23.09.2002 - 23.10.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 61	30 - 72
24.10.2002 - 03.11.2002	30 - 55	27 - 56	30 - 61	30 - 72
04.11.2002 - 11.11.2002	30 - 55	27 - 56	30 - 60	30 - 67
12.11.2002 - 25.11.2002	30 - 54	27 - 55	30 - 60	30 - 67
26.11.2002 - 02.12.2002	30 - 55	27 - 54	30 - 60	30 - 67
03.12.2002 - 22.12.2002	30 - 55	27 - 55	30 - 60	30 - 67
23.12.2002 - 12.03.2003	30 - 55	27 - 55	30 - 60	30 - 61
13.03.2003	30 - 55	27 - 55	30 - 58	30 - 61
14.03.2003 - 28.04.2003	30 - 51	27 - 53	30 - 58	30 - 60
29.04.2003 - 06.05.2003	30 - 49	27 - 51	30 - 56	30 - 58
07.05.2003 - 20.05.2003	30 - 48	27 - 49	30 - 54	30 - 56
21.05.2003 - 04.06.2003	30 - 48	27 - 49	30 - 53	30 - 55
05.06.2003	25 - 48	25 - 49	30 - 53	30 - 55
06.06.2003 - 03.07.2003	25 - 48	25 - 48	30 - 51	30 - 55
04.07.2003 - 15.07.2003	25 - 48	25 - 48	30 - 50	30 - 55
16.07.2003 - 24.07.2003	25 - 48	25 - 48	28 - 50	28 - 55

25.07.2003 - 29.07.2003	25 - 46	25 - 47	28 - 50	28 - 55
30.07.2003 - 05.08.2003	25 - 45	25 - 41	28 - 42	28 - 46
06.08.2003 - 13.08.2003	25 - 45	20 - 41	25 - 42	25 - 46
14.08.2003 - 17.08.2003	25 - 45	20 - 41	25 - 42	25 - 43
18.08.2003 - 14.09.2003	25 - 45	20 - 39	25 - 40	25 - 43
15.09.2003 - 17.09.2003	25 - 39	20 - 39	25 - 40	25 - 43
18.09.2003 - 24.09.2003	24 - 39	20 - 39	20 - 40	20 - 43
25.09.2003	24 - 36.5	20 - 35	20 - 36	20 - 38
26.09.2003 - 14.10.2003	24 - 36.5	20 - 35	20 - 35	20 - 38
15.10.2003 - 20.10.2003	21 - 36.5	20 - 33.5	20 - 34	20 - 38
21.10.2003 - 20.01.2004	21 - 36.5	20 - 33.5	20 - 34	20 - 37
21.01.2004 - 27.01.2004	21 - 29.5	20 - 29.5	20 - 30	20 - 31
28.01.2004 - 04.02.2004	21 - 29	20 - 29	20 - 30	20 - 31
05.02.2004	21 - 29	20 - 28	19 - 30	20 - 31
06.02.2004 - 08.02.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 28	18 - 30
09.02.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 27.5	18 - 30
10.02.2004 - 04.03.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 27	18 - 28
05.03.2004 - 09.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 27	18 - 28
10.03.2004 - 17.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 26.5	18 - 28
18.03.2004 - 24.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 26	18 - 28
25.03.2004 - 31.03.2004	18 - 26	18 - 26	18 - 26	18 - 28
01.04.2004 - 01.06.2004	18 - 26	18 - 26	18 - 26	18 - 26
02.06.2004 - 13.06.2004	18 - 26	18 - 27	18 - 27	18 - 26
14.06.2004 - 05.07.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 27	18 - 26.20
06.07.2004 - 07.09.2004	18 - 27.5	18 - 27	18 - 27	18 - 27.25
08.09.2004	17 - 26.5	18 - 27	18 - 27	17.5 - 27
09.09.2004 - 15.09.2004	17 - 26	18 - 27	18 - 27	17.5 - 27
16.09.2004 - 05.10.2004	17 - 26	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
06.10.2004 - 16.11.2004	17 - 30	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
17.11.2004 - 25.11.2004	18 - 30	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
26.11.2004 - 20.12.2004	16 - 30	16 - 26	18 - 26	17.5 - 26
21.12.2004 - 30.12.2004	16 - 30	16 - 25	16.25 - 26	15.5 - 26
31.12.2004 - 03.01.2005	16 - 30	16 - 30	16.25 - 26	15.5 - 26
04.01.2005 - 11.01.2005	16 - 30	16 - 25	16.25 - 26	15.5 - 26
12.01.2005 - 31.01.2005	16 - 30	16 - 25	15.5 - 26	14.75 - 26
01.02.2005 - 06.02.2005	16 - 25	16 - 24	15.5 - 24	14.75 - 24
07.02.2005 - 09.02.2005	16 - 25	16 - 24	16 - 24	16 - 24
10.02.2005 - 22.02.2005	15 - 25	15 - 24	16 - 24	15.5 - 24
23.02.2005 - 09.03.2005	15 - 24	15 - 24	16 - 24	15.5 - 24
10.03.2005	14.5 - 24	14.5 - 24	15 - 24	14.5 - 24

11.03.2005 - 15.03.2005	14.5 - 24	14.5 - 23	14 - 23	14 - 23
16.03.2005 - 27.03.2005	14 - 24	14 - 23	14 - 23	14 - 23
28.03.2005 - 05.04.2005	14 - 24	14 - 24	14 - 24	14 - 24
06.04.2005 - 11.04.2005	14 - 24	14 - 23	14 - 23	14 - 23
12.04.2005 - 10.05.2005	13.5 - 24	14 - 23	14 - 22	14 - 22
11.05.2005 - 02.06.2005	13 - 24	13 - 23	13 - 22	13 - 22
03.06.2005 - 12.06.2005	13 - 24	13 - 22	13 - 22	13 - 22
13.06.2005 - 20.06.2005	12 - 24	12 - 22	12 - 22	12 - 22
21.06.2005 - 11.10.2005	12 - 22	12 - 22	12 - 22	12 - 22
12.10.2005 - 26.10.2005	10 - 22	10 - 22	10 - 22	10 - 22
27.10.2005 - 30.10.2005	10 - 22	10 - 22	10 - 22	10 - 23.5
31.10.2005 - 03.01.2006	10 - 22	10 - 22	10 - 22	10 - 22
04.01.2006 - 23.01.2006	10 - 21.25	10 - 21	10 - 21	10 - 21
24.01.2006 - 18.04.2006	10 - 21	10 - 21	10 - 21	10 - 21
19.04.2006 - 24.04.2006	10 - 20	10 - 21	10 - 21	10 - 21
25.04.2006 - 07.06.2006	10 - 19.75	10 - 19.75	10 - 19.75	10 - 20
08.06.2006 - 25.06.2006	10 - 20.75	10 - 20.75	10 - 20.75	10 - 21.25
26.06.2006 - 28.06.2006	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
29.06.2006	10 - 28	10 - 29	10 - 29	10 - 30
30.06.2006 - 02.07.2006	10 - 27	10 - 27	10 - 27	10 - 27
03.07.2006 - 11.12.2006	10 - 26	10 - 26	10 - 26.25	10 - 26.5
12.12.2006 - 19.09.2007	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 26
20.09.2007 - 16.10.2007	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
17.10.2007 - 01.06.2008	10 - 24.5	10 - 24.5	10 - 24.5	10 - 24.5
02.06.2008 - 30.06.2008	10 - 25	10 - 24.5	10 - 24.5	10 - 24.5
01.07.2008 - 02.07.2008	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
03.07.2008 - 18.09.2008	10 - 28.5	10 - 30.5	10 - 30.5	10 - 30.5
19.09.2008 - 21.10.2008	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
22.10.2008	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 27
23.10.2008	10 - 28	10 - 28	10 - 28	10 - 28
24.10.2008 - 27.10.2008	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 27
28.10.2008 - 29.10.2008	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 27.1
30.10.2008 - 18.01.2009	10 - 28	10 - 28	10 - 28	10 - 28
19.01.2009 - 21.01.2009	8 - 28	8 - 28	8 - 28	8 - 28
22.01.2009 - 10.02.2009	8 - 27	8 - 27	8 - 27	8 - 27
11.02.2009	8 - 25.5	8 - 25.5	8 - 25.5	8 - 25.5
12.02.2009 - 01.04.2009	8 - 25	8 - 25	8 - 25	8 - 25
02.04.2009 - 23.04.2009	8 - 24.25	8 - 24.25	8 - 24.25	8 - 24.25
24.04.2009 - 01.06.2009	7 - 24.25	7 - 24.25	7 - 24.25	7 - 24.25
02.06.2009 - 19.08.2009	7 - 23	7 - 23	7 - 23	7 - 23
20.08.2009 - 04.10.2010	5 - 23	5 - 23	5 - 23	5 - 23

05.10.2010 - 13.10.2010	5 - 20	5 - 20	5 - 20	5 - 20
14.10.2010 - 20.10.2010	5 - 19	5 - 19	5 - 19	5 - 19
21.10.2010 - 27.10.2010	5 - 18	5 - 18	5 - 18	5 - 18
28.10.2010 - 13.01.2011	4 - 18	4 - 18	4 - 18	4 - 18
14.01.2011 - 27.02.2011	4 - 18	4 - 17	4 - 17	4 - 17
28.02.2011 - 20.04.2011	3 - 18	4 - 17	5 - 17	6 - 17
21.04.2011 - 18.12.2011	3 - 18	4 - 18	5 - 18	6 - 18
19.12.2011 - 31.05.2012	3 - 20	4 - 20	5 - 18	6 - 18
01.06.2012 - 19.05.2013	3 - 20	4 - 20	5 - 18	5 - 18
20.05.2013 - 30.01.2014	3 - 20	4 - 20	4 - 18	4 - 18
24.05.2018 - 06.06.2018	3 - 22	4 - 22	4 - 22	4 - 22
07.06.2018 - 11.06.2018	3 - 25	4 - 25	4 - 25	4 - 25
12.06.2018 - 10.07.2018	3 - 28	4 - 28	4 - 28	4 - 28
06.07.2018 - 12.08.2018	3 - 28	4 - 28	4 - 28	4 - 28
13.08.2018 - 14.08.2018	3 - 30	4 - 30	4 - 30	4 - 30
15.08.2018 - 13.09.2018	3 - 35	4 - 35	4 - 35	4 - 35
14.09.2018 - 26.09.2019	3 - 40	4 - 40	4 - 40	4 - 40
27.09.2019 - 19.12.2019	3 - 38	4 - 38	4 - 38	4 - 38
20.12.2019 - 12.05.2020	3 - 35	4 - 35	4 - 35	4 - 35
13.05.2020 - 05.01.2021	2 - 35	2 - 35	2 - 35	2 - 35
22.12.2021 - 30.12.2021	2 - 45	2 - 45	2 - 45	2 - 45
31.12.2021 - 03.01.2022	2 - 49	2 - 49	2 - 49	2 - 49
03.02.2022 - 02.03.2022	2 - 52	2 - 52	2 - 52	2 - 52
03.03.2022 - 03.04.2022	2 - 58	2 - 58	2 - 58	2 - 58
04.04.2022 - 04.05.2022	2 - 65	2 - 65	2 - 65	2 - 65
05.05.2022 - 02.06.2022	2 - 73	2 - 73	2 - 73	2 - 73
03.06.2022 - 03.07.2022	2 - 77	2 - 77	2 - 77	2 - 77
04.07.2022 - 02.08.2022	2 - 82	2 - 82	2 - 82	2 - 82
03.08.2022 - 04.08.2022	2 - 83	2 - 83	2 - 83	2 - 83
05.08.2022 - 02.10.2022	2 - 84	2 - 84	2 - 84	2 - 84
03.10.2022 - 02.11.2022	2 - 86	2 - 86	2 - 86	2 - 86
03.11.2022 - 25.04.2023	2 - 87,5	2 - 87,5	2 - 87,5	2 - 87,5
26.04.2023 - 24.08.2023	2 70,50	2 70,0	2 70,0	2 70,0
25.08.2023 - 29.08.2023	2 75,50	2 75,0	2 75,0	2 75,0

Kaynak: www.tcmb.gov.tr

P.M.F. 1931 Yaşam Tablosuna Göre Muhtelif Yaşlarda Ortalama Ömür

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür
0	56.64	30	37.50	60	14.89
1	60.60	31	36.70	61	14.23
2	60.58	32	35.90	62	13.59
3	59.97	33	35.10	63	12.97
4	59.22	34	34.29	64	12.35
5	58.41	35	33.49	65	11.75
6	57.57	36	32.69	66	11.17
7	56.71	37	31.90	67	10.51
8	55.83	38	31.10	68	10.05
9	54.93	39	30.31	69	9.50
10	54.03	40	29.73	70	8.98
11	53.11	41	28.73	71	8.47
12	52.19	42	27.95	72	7.98
13	51.28	43	27.18	73	7.54
14	50.37	44	26.40	74	7.08
15	49.49	45	25.64	75	6.88
16	48.62	46	24.78	76	6.25
17	47.78	47	24.12	77	5.86
18	46.96	48	23.36	78	5.50
19	46.15	49	22.62	79	5.15
20	45.90	50	21.88	80	4.85
21	44.59	51	21.15	81	4.52
22	43.83	52	20.42	82	4.22
23	43.03	53	19.70	83	3.95
24	42.27	54	18.98	84	3.71
25	41.49	55	18.28	90	2.71
26	40.70	56	17.82	95	2.40
27	39.90	57	16.90	100	2.00
28	39.10	58	16.10	105	1.00
29	38.32	59	15.55		

**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplamasında
Kadının Evlenme Şansı**

Yaşı	17-20 arası	% 52
Yaşı	21-25 arası	% 40
Yaşı	26-30 arası	% 27
Yaşı	31-35 arası	% 17
Yaşı	36-40 arası	% 9
Yaşı	41-50 arası	% 2
Yaşı	51-55 arası	% 1

Yukarıdaki yüzdeler çocuksuz eşler içindir. 18 yaşından küçük olan her çocuk için, belirtilen miktardan % 5 oranında tenzilat yapılır.

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI
(01.01.2025 – 31.12.2025 Döneminde)**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	2.321
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	241.043
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	2.017
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	3.375
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörilemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için	13.588
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	2.017
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	2.017
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	2.017
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	7.924
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	30.081
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	30.081
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	2.179
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	2.179
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	2.179
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	7.924
Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	7.924
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	7.924
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	3.837
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	3.837
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	3.837
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	3.837

60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	3.837
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	21.213
64	104	Telaflı çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	3.837
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	21.213
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	21.213
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	21.213
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	21.213
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	21.213
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	21.213
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	21.213
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	21.213
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	241.043
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	192.839
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	192.839
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	192.839
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	192.839

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2024 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	1.613
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	167.473
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	1.402
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	2.345
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması halinde aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için	9.441

8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	1.402
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	1.402
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	1.402
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	5.506
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	20.900
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	20.900
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	1.514
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	1.514
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	1.514
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5.506
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	5.506
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	5.506
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	2.666
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	2.666
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	2.666
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	2.666
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	2.666
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	14.739
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	2.666
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	14.739
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	14.739
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	14.739
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	14.739
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	14.739
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	14.739

75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	14.739
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	14.739
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	167.473
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	133.981
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	133.981
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	133.981
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	133.981

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2023 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	1.018
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	105.688
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.480
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	5.958
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	3.475
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	13.190
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	13.190

32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	956
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	956
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	956
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	3.475
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	3.475
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	3.475
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	1.683
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	1.683
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	1.683
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	1.683
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullanılan her işçi için	1.683
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	9.302
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	1.683
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	9.302
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	9.302
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	9.302
72	104	18 yaşını doldurmuş erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	9.302
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	9.302
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	9.302
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	9.302
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	9.302
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	105.688
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	84.552
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	84.552

96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	84.552
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	84.552

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI
(01.01.2022 Tarihinden İtibaren)**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	457
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	47.409
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	664
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	2.673
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.559
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	5.917
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	5.917
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	429
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	429
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	429
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.559
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.559

52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.559
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	755
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	755
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	755
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	755
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	755
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	755
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	4.173
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	4.173
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	4.173
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	4.173
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	4.173
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	4.173
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	4.173
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	47.409
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	37.928
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	37.928
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	37.928
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	37.928

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI
(01.01.2021 Tarihinden İtibaren)**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	336
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	34.809
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	488
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.963
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.145
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	4.345
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	4.345
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	315
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	315
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	315
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.145
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.145
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.145
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamana altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	555
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	555
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	555
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	555
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	555
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	3.064

64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	555
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	3.064
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmek	3.064
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	3.064
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	3.064
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	3.064
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	3.064
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	3.064
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	3.064
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	34.809
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	27.848
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulana işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	27.848
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	27.848
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	27.848

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2020 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	308
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	31.903
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	448
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.800
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268

28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.050
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	3.983
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	3.983
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	289
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	289
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	289
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.050
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.050
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.050
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	509
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	509
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	509
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	509
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	509
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	2.809
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	509
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	2.809
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	2.809
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	2.809
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	2.809
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	2.809
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	2.809
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	2.809
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	2.809
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	31.903
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	25.523

96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	25.523
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	25.523
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	25.523

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2025 – 31.12.2025 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
1. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespit her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	78.017,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	52.011,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.251,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00

Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	156.033,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	78.017,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (60.007,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	156.033,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	78.017,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Kuruma belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	2.601 ,00

Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	260.055,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	2.601,00
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	26.005,50
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	26.005,50

— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.250,68
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.250,68
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (60.007,50,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	26.005,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	8.668,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (2.000,25 TL'den) az, iki katından (40.005,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2024 – 31.12.2024 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
1. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	60.007,50
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	40.005,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenler her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00

Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	120.015,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	60.007,50
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (240.030,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (120.015,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (60.007,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	120.015,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	60.007,50
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri-ne, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluş-lara, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirme-yen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	2.000,25

Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	200.025,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	2.000,25
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	20.002,50
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	20.002,50

— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (60.007,50,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	20.002,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	6.667,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (2.000,25 TL'den) az, iki katından (40.005,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirginin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2023 – 31.12.2023 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	30.024,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	20.016,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	60.048,00

— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	30.024,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (120.096,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (60.048,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (30.026,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	60.048,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	30.024,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	1.008,00
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	100.080,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	

— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	1.008,00
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	10.080,00
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	10.080,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00

— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (30.024,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	10.008,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	3.336,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (1.000,80 TL'den) az, iki katından (20.016,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)

(01.01.2022 – 31.12.2022 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	15.012,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	10.008,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usule vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80

— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncı yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	30.024,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	15.012,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (60.048,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (30.024,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (15.012,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	30.024,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	15.012,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00

Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	500,40
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	50.040,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	500,40
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	5.004,00
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	5.004,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80

— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (15.012,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	5.004,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (5.004,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	1.668,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (500,40 TL'den) az, iki katından (10.008,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (5.004,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2021 – 31.12.2021 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekilde ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	17.887,50
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekilde ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	10.732,50
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	7.155,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde , belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	447,19
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtar rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	42.930,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	21.465,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	10.732,50
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (42.930,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (21.465,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (10.732,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	42.930,00

Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	42.930,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	21.465,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	10.732,50
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Vazife malûlülüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri-ne, aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
İhale yolu ile yaptıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	357,75
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri , süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	17.887,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	35.775,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	17.887,50
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	

— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi , süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	357,75
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	3.577,50
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	3.577,50
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	447,19
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışı- na ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde , beynamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	447,19
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,15

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (10.732,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	3.577,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (3.577,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	1.192,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılmaması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (357,75 TL'den) az, iki katından (7.155,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde , sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (3.577,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirginin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2020 – 31.12.2020 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılmaması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	14.715,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	8.829,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	5.886,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde , belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	367,88

— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	35.316,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	17.658,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	8.829,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (35.316,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (17.658,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (8.829,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	35.316,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	35.316,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	17.658,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	8.829,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri-ne, aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
İhale yolu ile yaptırıldıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00

Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	294,30
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	14.715,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	29.430,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	14.715,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	294,30
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	2.943,00
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	2.943,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60

— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırıldığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	367,88
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	367,88
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (8.829,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	2.943,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (2.943,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	981,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (294,30 TL'den) az, iki katından (5.886,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (2.943,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

Eski tarihli para cezaları için www.legalbank.net adresini ziyaret ediniz.

MAHKEME KARARLARI

ARAMA DİZİNLERİ

INDEX OF COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini

Index of Related Legal Terms

* Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini

Index of Related Law Code Articles

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapmak İçin Gerekli Koşulların Bulunmaması.....	792
Çalışanların Kendi Aralarında Yaptığı Gizlilik İçeren Kişisel Görüşmelerin İşyerinde Olumsuzluklara Yol Açmadığı Da Dikkate Alındığında Geçerli Fesih Nedeni Oluşturmayacağı.....	797
Çelişkili Kararlar Verilmesini Önlemek Açısından, Davaların Birlikte Görülmesi ve Delillerin Birlikte Değerlendirilmesinin Zorunlu Olduğu	779
Dava Şartı	750
Elektronik Kayıtların Müdahale Olduğu Kanıtlanmadıkça Fazla Çalışmanın Kanıtlanmasında Dikkate Alınacağı	737
Emeklilik Nedeniyle İşten Çıkarılan İşçilerin Çoğunluğunun Tekrar İşe Alınması.....	785
Emeklilik Sonrası Destek Primi ile Çalıştığının Tespitinde Sigortalının Hukuki Yararının Bulunduğu	723
Fazla Çalışmanın Elektronik Kayıtlarla İspatı	737
Fiili Çalışmanın Tespit Edilmesinin Gerekliği	777
Geçerli Ancak Haksız Fesih.....	790, 803
Geçersiz Fesih.....	785, 792, 797
Hizmet Tespiti Davası ile Olayın İş Kazası Olduğunun Tespiti ve Davacının Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranının Tespiti Taleplerine İlişkin Taleplerin Aynı Davada Görülebileceği	779
Hukuki Belirlilik İlkesi	754
Hukuki Yarar	750
İş Kazasından Doğan Tazminat	759
İş Kazasından Doğan Tazminat Davası	773
İşçi Bildirimli Fesih İradesini Açıkladıktan Sonra İşçiden Alınan İstifanın İşveren Feshi Olduğu	742
İşçi ile Diğer İşyeri Çalışanının Aralarında Bir Takım Olumsuz Durumlar Yaşanması Bu Durumların İş Yerine Yansımaları, Çalışma Düzeninin Olumsuz Etkilenmesi	790
İşçiler Arasında Yaşanan Olaylar Nedeniyle İşverenden İş Sözleşmesini Sürdürmesinin Beklenemeyeceği.....	790
İşçinin İhbar Öneli Vererek Bildirimli Fesih Yapmasının İşverence Kabul Edilmemesi	742
İşçinin İstifa Dilekçesinin İrade Fesadı Altında Düzenlenmiş Olması	785
İşçinin İş Görme Ediminin Sınırları.....	803
İşçinin Mesai Saatlerin Uymaması	803
İşçinin Sadakat Borcu	803
İşe İade Davasını Alt İşverenle Birlikte Asıl İşverene Yöneltilme Zorunluğu Getiren Hüküm Ölçülülük İlkesine Aykırı Olması	811
İşe İade Davasını Alt İşverenle Birlikte Asıl İşverene Yöneltilme Zorunluğu Getiren Hüküm Meşru Amaç Bakımından Gerekli Olmaması	811

İşten Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davası	747
İşten Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davasında Güncel Hukuki Yararın Bulunduğu.....	747
İşveren Spor Kulübünde Maç Yaparken Kalp Krizi Geçirme	759
İşverenin İşçileri Topluca Emekli Olmaya Yönlendirdiği	785
İşverenin Rekabet Yasağına Aykırılık Nedeniyle İstediği Cezai Şart Konusunda Ticaret Mahkemelerinin Görevli Olduğu.....	742
Kusur Dağılımının Nasıl Olacağı.....	759
Kusur İncelemesi	759
Kusur Raporuna İtiraz Etmeyen Taraf Aleyhine Usulü Kazanılmış Hak Doğacağı	773
Malullük Aylığının Sigortalının Çalışması Nedeniyle Kesilmesi	777
Ölümlü İş Kazasından Doğan Maddi Manevi Tazminat Davalarında Zamanaşımı Süresi.....	768
Tespit Davasında Hukuki Yararın Bulunup Bulunmadığının Ölçütleri	723
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti Başvuru Tarihinde Farklı İşkolunda Yer Alan İşyerlerinin İşyeri Veya İşletme Kapsamında Değerlendirilemeyeceği	754
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz	733
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davalarının İvedilikle Görülmesi Gereken Davalardan Olduğu.....	733
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Dava Dilekçesinde İleri Sürülmeyen İşyeri İtirazı Dikkate Alınarak Karar Verilmeyeceği	733
Tüzel Kişi Ceza Davasında Sanık Olmayacağı İçin Ceza Zamanaşımı Sürelerinin Uygulanamayacağı.....	768
Zamanaşımının Kural Olarak Ölüm Tarihinden İtibaren On Yıl Olduğu	768

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

**Hukuk Muhakemeleri Kanunu
(6100)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
114.....	750

İş Kanunu (4857)

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
2.....	811
41.....	737
17.....	742, 747
18-21	785, 790, 792, 797, 803

İş Mahkemeleri Kanunu (7036)

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
3.....	811

**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi
Kanunu (6356)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
41.....	733

41-43	754
43.....	733

Sosyal Sigortalar Kanunu (506)

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
63.....	723

**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık
Sigortası Kanunu (5510)**

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
13.....	759, 768, 773, 779
27.....	777
89.....	779

Türk Borçlar Kanunu (6098)

<u>Madde</u>	<u>Sayfa</u>
51.....	759, 773
146.....	768



TÜM ONLINE DERGİLER TEK PLATFORMDA

Online Derginizi legal.com.tr'ye üye girişi yaptıktan sonra, Online Kütüphaneye girerek okuyabilirsiniz.



LEGAL ONLINE VERİTABANI

İÇİNDEKİLER

Hukuk Kitapları 635+ (Hukukun her alanında)

Hukuk Dergileri 900+ (11 ayrı başlıkta çift kör hakemli hukuk dergilerinin tüm sayıları)

Makaleler 43.500+ (Akademik ve uygulamaya yönelik)

İçtihatlar 3.700.000+ (AİHM, AYM, Yargıtay, Danıştay, BAM, BİM vd.)

Mevzuat 53.000+ (Kanun, KHK, CBK, Uluslararası Anlaşma; Yönetmelik, Tebliğ vd.)

Tezler 14.800+ (Akademik Tezler)

Dilekçe ve Belgeler 4000+ (Dava dilekçeleri, Sözleşmeler, İhtarname, Yazışmalar vd.)

Gerekçeler 400+ (Genel gerekçeler ve Madde gerekçeleri)

Paketler 70+ (Farklı uzmanlık alanlarında Mevzuat ve İçtihat paketleri)

Hukuki Bilgiler 4+ (Resmi gazeteler, Hukuk haberleri, Legal Blog vd.)



Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad. (Bahariye)
Sekizler Apt. No:59 D:6-7 Kadıköy / İSTANBUL

🌐 legal.com.tr ☎ 0 216 449 04 85-86 ✉ legal@legal.com.tr