

**T.C.**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE  
FESİH HAKKI VE SONUÇLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Merve YEŞİLBAŞ ORHAN**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ**

**HAZİRAN – 2019**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


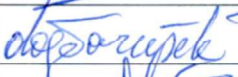

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH  
HAKKI VE SONUÇLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve YEŞİLBAŞ ORHAN

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez ..../..../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	BAŞARILI	
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	BAŞARILI	
Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ	BAŞARILI	



SAKARYA  
ÜNİVERSİTESİ

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Merve YEŞİLBAŞ ORHAN
Öğrenci Numarası	:	Y136005017
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	4857 Sayılı İş Kanununda İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı ve Sonuçları
Benzerlik Oranı	:	%20

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edilceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

10/06/2019  
Öğrenci İmza

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere sbtezler@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

10/06/2019  
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman  
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç.Dr. Cihan SELEK ÖZ

Tarih: 10.06.2019

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

## ÖNSÖZ

Bu çalışmayı tez haline getirmem sürecinde bana ilham kaynağı olan sevgili oğlum Arhan ORHAN'a ithaf ediyorum.

Ayrıca başta danışmanım Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ ve değerli jüri üyelerine katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

**Merve YEŞİLBAŞ ORHAN**

**10.06.2019**



## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1. İŞ KANUNUNA GÖRE FESİH OLGUSU</b> .....	<b>6</b>
1.1. Türk İş Mevzuatının Oluşumu .....	7
1.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Hayatı .....	10
1.1.1.1. Tanzimat Öncesi Dönem .....	11
1.1.1.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi .....	11
1.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	13
1.1.2.1. 1923-1936 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler .....	13
1.1.2.2. 1936-1967 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler.....	17
1.1.2.3. 1967-1971 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler.....	22
1.1.2.4. 1971-2003 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler.....	24
1.1.2.5. 2003'den Günümüze Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler ....	25
1.2. Türk İş Mevzuatı Açısından İş sözleşmesi ve Önemi .....	25
1.2.1. İş Sözleşmesi ve Unsurları .....	26
1.2.1.1. Çalışma .....	26
1.2.1.2. Ücret .....	27
1.2.1.3. Bağımlılık .....	28
1.2.2. İş sözleşmesinin Tarafları .....	29
1.2.2.1. İşveren .....	29
1.2.2.2. İşçi .....	31
1.2.3. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar .....	32
1.2.3.1. İşverenin Borçları .....	32
1.2.3.2. İşçinin Borçları .....	37
1.2.4. İş Sözleşmesinin Özellikleri.....	40
1.2.4.1. Özel Hukuk Sözleşmesidir .....	41

1.2.4.2. Her İki Tarafa Borç Yükler .....	41
1.2.4.3. Devamlılık Arz Eden Bir Sözleşmedir .....	42
1.2.4.4. Taraflarından İşçinin Kişiliği Önemlidir .....	42
1.2.4.5. Şekil Şartı Yoktur .....	43
1.2.5. İş sözleşmesi ve Genel Borç İlişkisi .....	43

## **BÖLÜM 2. İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN**

### **HALLER VE İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI .....48**

2.1. Hizmet Sözleşmesi ve Genel Borç İlişkisini Sona Erdiren Haller .....	49
2.1.1. Sözleşme Süresinin Bitmesi.....	49
2.1.2. Sözleşmenin İptal Edilmesi.....	51
2.1.3. Tarafların Anlaşması.....	52
2.1.4. Sözleşmenin Kendiliğinden Sona Ermesi .....	52
2.1.5. Fesih .....	53
2.1.5.1. Önellik Fesih .....	54
2.1.5.2. Peşin Paralı Fesih .....	55
2.1.5.3. Haklı Nedenli Fesih .....	56
2.2. İşçinin Derhal Fesih Hakkı.....	59
2.3. Derhal Fesihte Şekil Şartı ve Zamanı .....	60
2.4. İşçi Açısından Haklı Nedenli Fesih Halleri .....	63
2.4.1. İşçi Açısından Sağlık Nedenleri İle Yapılan Fesih .....	63
2.4.1.1. İşin İşçi Sağlığı Açısından Tehlike Oluşturması Hali .....	64
2.4.1.2. İşverenin veya Çalışanın İş Arkadaşlarının Bulaşıcı ve Tehlikeli Bir Hastalığa Yakalanması .....	65
2.4.1.3. İşverenin İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tedbirleri Almaması.....	66
2.4.2. İşçi Açısından Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle Yapılan Fesih.....	68
2.4.2.1. İşverenin İşçiyi Yanıltması.....	70
2.4.2.2. İşverenin İşçinin/Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunucu Davranışlarda Bulunması .....	72
2.4.2.3. İşverenin İşçiye veya Aile Üyelerine Karşı Sataşması.....	74
2.4.2.4. İşçiye Diğer Çalışanlardan veya Müşterilerden Yapılan Cinsel Saldırı .....	74

2.4.2.5. İşçinin Ücretinin Gereğince Ödenmemesi.....	75
2.4.2.6. İşverenin İşçisine Çalışma Şartlarını Yerine Getirmezse .....	76
2.4.3. İşçi Açısından Zorlayıcı Nedenle Fesih .....	77

### **BÖLÜM 3. İŞÇİNİN HAKLI NEDENLİ FESHİNİN HUKUKİ SONUÇLARI .... 79**

3.1. Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü .....	79
3.2. Rekabet Yasağı Anlaşması.....	81
3.3. İş Güvencesi .....	83
3.4. İhbar Tazminatı .....	87
3.5. Kıdem Tazminatı.....	89
3.5.1. Asgari Bekleme Süresi.....	90
3.5.2. Kıdem Tazminatının Alt ve Üst Limiti .....	91
3.5.3. Kıdem Tazminatının Hesaplanması .....	91
3.5.4. Kıdeme Hak Kazandıran Haller .....	92
3.6. İşsizlik Sigortası .....	92
3.6.1. İşsizlik Sigortasına Hak Kazanma Koşulları .....	93
3.6.2. İşsizlik Sigortasından Ne Kadar Hak Kazanılır .....	94
3.7. Ücret Alacakları .....	95
3.8. Yıllık Ücretli İzin .....	96
3.8.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı .....	97
3.8.2. Yıllık Ücretli İzin Miktarı .....	98
3.8.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Sözleşmenin Sona Ermesine Bağlı Durumu ...	99
3.9. Ayrıca Tazminat.....	100
3.10. İbra .....	101
3.11. Telif.....	103
3.12. Malullük Sigortası.....	105
3.12.1 Malullük Sayılma Halleri.....	106
3.12.2. Malullük Aylığının Bağlanması Koşulları .....	106
<b>SONUÇ.....</b>	<b>108</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>113</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>123</b>

## KISALTMALAR

<b>AÇSHB</b>	:Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>Ay.</b>	:Anayasa
<b>Bas. İşK.</b>	:Basın İş Kanunu
<b>Den. İşK.</b>	:Deniz İş Kanunu
<b>MKK</b>	:Milli Koruma Kanunu
<b>Med. K.</b>	:Medeni Kanun
<b>İSG. K.</b>	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>İşK.</b>	:İş Kanunu
<b>Sen.TİS. K.</b>	:Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>SSGSSK</b>	:Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBK</b>	:Türk Borçlar Kanunu



**Sakarya Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti**

<b>Yüksek Lisans</b>	x	<b>Doktora</b>	
<b>Tezin Başlığı:</b> 4857 Sayılı İş Kanununda İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı ve Sonuçları			
<b>Tezin Yazarı:</b> Merve YEŞİLBAŞ ORHAN <b>Danışman:</b> Doç.Dr. Cihan SELEK ÖZ			
<b>Kabul Tarihi:</b> 24.06.2019		<b>Sayfa Sayısı:</b> vi (ön kısım) + 123 (tez)	
<b>Anabilim Dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		<b>Bilim Dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset	
<p>Sanayi devrimi dünyada üretim sistemi ve çalışma hayatının aktörlerini etkileyen ve değiştiren bir sürecin başlangıcı olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte iki sınıflı bağımlı çalışma ilişkileri ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin ilk yıllarında işçi ve işveren sınıfından oluşan aktörlerin iş ilişkilerinin kurulması ve iş ilişkisinin sonuçları tamamen tarafların özgür hür iradelerine göre şekillenmekteydi. Bu serbesti işçiler açısından olumsuz sonuçlar vermesi nedeniyle ilerleyen yıllarda iş hukuku ve iş hukukuna ilişkin kurallar çalışma hayatının merkezinde yer almaya başlamıştır.</p> <p>Günümüzde çalışma hayatının, iş ilişkilerinin başlangıcında iş sözleşmesi yer alır. İş sözleşmesinin kurulması ile birlikte, sigorta, asgari ücret, çalışma süresi, dinlenme süresi, iş sağlığı ve güvenliği gibi pek çok hukuki sonuçları ortaya çıkar. İş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkileri de sonsuza kadar devam eden bir ilişki değildir. Belirli nedenlerin gerçekleşmesine göre iş sözleşmesi sona erer. Hukuk sistemi iş sözleşmesinin kurulmasında olduğu gibi sona erme noktasında da bir takım hukuki sonuçlar bağlamaktadır. Ancak sona ermeyle ortaya çıkacak sonuçlar bu sözleşmeyi sona erdiren tarafın durumuna göre farklı olacaktır. Eğer sözleşmeyi işveren sona erdirirse farklı, işçi sona erdirirse farklı olacaktır.</p> <p>Türk iş mevzuatında iş sözleşmesinin sona ermesine bağlanan en önemli sonuç kıdem tazminatıdır. Ancak ülkedeki ekonomik gelişmeler, sosyal gelişmeler ve kültürel değişim ve dönüşümler de bu iş sözleşmesinin sona erme gerekçelerini, nedenlerini ve sona ermeye bağlanana hukuki sonuçları etkilemektedir. Günümüzde iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte, işsizlik sigortası, iş güvencesi, rekabet yasağı, telif, gibi pek çok hukuki sonuçlar gündeme gelmektedir.</p> <p>Bu çalışmada işçi tarafından yapılan haklı nedenli feshe bağlanmış olan hukuki sonuçlar ve gerekçeleri incelenecektir. Çünkü iş sözleşmesini işçinin normal feshi ile haklı nedenli feshi arasında ortaya çıkan sonuçlar açısından farklılıklar bulunmaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş ilişkisinde sanayi devrimiyle yaşanan dönüşümler ve bu kapsamda Türk çalışma mevzuatının gelişimi ışığında iş sözleşmesinin hukuki konumu incelenecektir. İkinci bölümde ise iş sözleşmesinin sona erme gerekçeleri bu gerekçeler açısından işçinin haklı nedenli feshi hakkı incelenecektir. Son bölümde ise işçinin haklı nedenli fesih hakkına bağlanan hukuki sonuçlar hakkında bilgi verilecektir.</p>			
<b>Anahtar Kelimeler:</b> İş Sözleşmesi, Fesih, Haklı Nedenli Fesih, İşçinin Fesih Hakkı			

**Sakarya University**  
**Institute of Social Sciences Abstract of Thesis**

<b>Master Degree</b>	x	<b>Ph.D.</b>	
<b>Title of Thesis:</b> Rightful Termination and Results of Labor Contract By Labor In Turkish Labor Law No 4857			
<b>Author of Thesis:</b> Merve YEŞİLBAŞ ORHAN <b>Supervisor:</b> Assoc. Prof. Cihan SELEK ÖZ			
<b>Accepted Date:</b> 24.06.2019		<b>Number of Pages:</b> vi (pre text) + 123 (main body)	
<b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relations		<b>Subfield:</b> Labour Economics and Social Policy	
<p>Industrial revolution has been the onset of a process which effects and changes the production system and actors of working life in the world. With industrial revolution two-class dependent labor relations have emerged. In the first years of industrial revolution establishment of labor relation's actors consisting of labor and management class and consequences of labor relation according to self-determination of sides was formed. Due to the fact that this liberty has adverse outcomes in terms of labors, in the upcoming years labor law has been in the center of working life.</p> <p>Today at the outset of working life and labor relation labor contract takes part. With the establishment of labor contract, plenty of legal consequences emerge like; insurance, subsistence wage, working hours, relaxation allowance, occupational health and safety. Labor relations established with labor contract is not a relation which last forever. Labor contract terminates according to accurements of particular causes. Legal system attributesto some legal consequences at the cutoff point as in establishing the labor contract. But consequences which come to exist with the cutoff will be different if employer terminates the contract or employee terminates.</p> <p>In Turkey labor legislation the most important result that connects termination of labor contract is severance pay. But economic developments, social developments, cultural shifts and changes in the country effect this labor contract's justifications, causes and termination associated with legal consequences. Today along with the termination of labor contract, a great deal of legal consequences become a current issue such as unemployment insurance, employment security, prohibition of competition and copyright. In this study; legal consequences and justifications will be examined which are associated with rightful termination done by labor. Because there are differences in terms of consequences that come exist between labor's ordinary termination and rightful termination in the labor contract.</p> <p>Study consists of three section. In the first section; alternations which are encountered with industrial revolution will be examined. Within this scope legal state of labor contract will be examined in consideration of development of Turkish labor legislation. In the second section; justifications for temination of labor contract and in terms of these justifications, labor's right to terminate with valid reason will be examined. In the final section; information about legal consequences which are associated with labor's rightful termination right will be given.</p>			
<b>Keywords:</b> Labor Contract, Termination, Rightful Termination, Labor's Right to Termination			

## GİRİŞ

Çalışma ve çalışma ilişkilerine bağlı hukuki sorunlar ve bunların çözüm alanları Türk Çalışma Hayatı ve Türk Hukuk Sisteminin en önemli konularını oluşturmaktadır. Çalışma ilişkisi, tarafları ve çalışma ilişkisinden kaynaklanan karşılıklı haklar ve borçların boyutları çalışma hayatı ile hukuk sisteminin kesişme noktasını oluşturmaktadır.

Çalışmak genel olarak insanoğlunun günlük ihtiyaçlarını gidermek amacıyla bedensel ve/veya zihinsel emek harcayarak gerçekleştirdiği faaliyetlerdir. Çalışma ilişkisi ise çalışma ilişkisi özelinde ortaya çıkan tarafların birbirleriyle ilişkileri ile oluşan bir süreçtir. Çalışma ilişkisinin doğabilmesi noktasında ise iki tarafa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu taraflardan birisi bir başkasının ihtiyaçlarını gidermek için iş görme borcu altına giren kimsedir. Çalışma ilişkilerinin ortaya çıktığı ilk zamanlarda bu noktada köleler kullanılmış zamanla bugünkü manada işçi sınıfı oluşmuştur. Kendi emeğini ortaya koyarak başkalarının ihtiyaçları için iş görme borcunu üstlenen kişiler buna karşılık olarak ise karşı taraftan kendilerinin ve/veya ailelerinin geçimlerini temin edebilmek için ücret geliri almışlardır. Bu ilişkinin ilk yıllarında kölelik düzeni içerisinde ücret uygulaması bugünkü manada elbette ki olmamıştır.

Çalışma ilişkisinin karşı tarafında ise işverenler veya istihdam edenler yer almıştır. İşverenler, kendilerinin ekonomik gelir elde etmek için gerekli faaliyetlerini yerine getirmek amacıyla işçilerin emeklerine ihtiyaç duyan gruplardır. İşverenler çalışanların emek gücünden faydalanmalarına karşılık onlara ücret vermekle yükümlü olan kişilerdir.

Modern çalışma ilişkilerinin oluşmasının merkezinde Sanayi Devrimi ve bu devrimin ekonomik ve sosyal hayata etkileri olmuştur. Bu ilişkilerin ilk doğduğu yıllarda Hukuk sistemlerinin bu ilişkilere hiçbir etkisi bulunmamaktaydı.

İlk kölelik döneminden itibaren gelişen ve temelinde tarımın yer aldığı çalışma ilişkileri sanayi devrimi ile oluşan yeni üretim sisteminin bir sonucu olarak işçi-işveren sınıflarını ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu iki yeni sınıf arasında zamanla ekonomik, sosyal ve yönetsel nedenler ile keskin hatta yıkıcı olabilecek boyutlarda bir mücadele yaşanmaya başlamıştır.

Bu mücadele artık Sanayi Devrimi ile sanayi üretimine geçmiş olan ülkeler açısından yıkıcı ve hatta sistemi sorgulatır bir hal almaya başlamıştır. Sanayileşmiş ülkeler üretimlerini arttırmış olmalarına rağmen işçi ve işveren mücadeleleri sanayileşmenin ortaya çıkardığı zenginliği sorgulatır hale getirmiş ve sanayileşmiş ülkeler çözüm arayışları içerisine girmişlerdir.

Başta İngiltere ve Almanya olmak üzere çözüm olarak sanayileşen ülkeler, mevcut ekonomik sistem içerisinde işçi ve işveren arasındaki zıt çıkar çatışmalarını azaltmak amacı ile sosyal politika uygulamalarına başlamışlardır. Bu ilk uygulamalar dikkatli incelendiğinde, bu düzenlemelerin çalışma hayatını düzenleyici hukuk kuralları olduğu görülecektir.

Çalışma hayatını düzenlenmek için oluşturulan kuralların hukuk kuralları olması nedeniyle artık çalışma ilişkisi ile hukuk ilişkisinin iç içe girmesi başlamış olmaktadır. Ulusal sınırlar içerisinde gelişen bu durum zaman içerisinde I. Dünya Savaşından sonra oluşturulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile uluslararası bir boyut oluşturmuştur. Bugün günümüzde Dünyada ki ülkelerin ulusal çalışma mevzuatlarının büyük çoğunluğu ILO ve onun oluşturduğu standartlara göre şekillenmektedir.

Çalışma ilişkileri ile hukuk ilişkisinin birleşmesi aynı zamanda İş Hukuku adıyla adlandırılan bir alt sisteminin de doğmasına neden olmuştur. Kendine ait özelliklere sahip olan İş Hukukunun bileşenleri içerisinde çalışma hayatı, iş piyasası, bu piyasanın taraflarının birbirleriyle ilişkileri yer almaktadır. Bu yönüyle İş Hukuku çalışma hayatında aktif olan tüm insanları direk etkilemekte, endirekt olarak da bu insanların bakmakla yükümlü olduğu pasif insanları da etkilemektedir.

### **Çalışmanın Konusu**

Çalışma ve buna bağlı olarak oluşan insan ilişkileri günlük hayatın vazgeçilmez bir gerçeğidir. Özgür hür iradesine göre çalışmak isteyen bireylerin için bunun başlangıç noktasında iş sözleşmesi yer almaktadır. Birey iş sözleşmesini yaptığı andan itibaren hukuki olarak, sosyal olarak pek çok farklı durumların doğmasına neden olmaktadır. İş sözleşmesinin yapılmasıyla, sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik hukuku devreye girer. Çalışan bireyin gelirin e bağlı olarak vergi borcu ortaya çıkar. Çalışan birey açısından çalışma borcu ve buna bağlı diğer borçlar başlar. Çalışan açısından iş ortamında sosyalleşme başlar. Çalışan birey işyerindeki pozisyonuna bağlı olarak farklı sorumluluklar üstlenir.

İş hukuku düzeni kurulmasına farklı hukuki sonuçlar doğuran iş sözleşmesinin, sona ermesine paralel de farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin kurulması noktasında tüm yapılan iş sözleşmeleri ile aynı hukuki sonuçlar ortaya çıkarken, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ortaya çıkan hukuki sonuçlar açısından iş sözleşmesinin sona erme nedenlerine göre farklı sonuçlar oluşur. Özellikle iş sözleşmesinin tarafları açısından iş sözleşmesinin sona erme nedenlerine göre farklı hukuki sonuçlar yüklenmesi noktasında bu nedenler ve bu nedenlerden birisi olan fesih kavramı ön plan çıkar.

İşçinin haklı nedenli fesih hakkı İşK. 24 md. de tüm yönleri ile yer verilmiş bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemelerin hukuki olarak verilmesi kadar önemli olan bir başka nokta ise işçilerin bu haklarından ne oranda bilgi sahibi olduklarıdır. İşçiler bu haklarını bilmedikleri takdirde sayılan bu hakların uygulamada etkinliği de düşmektedir. İşçilerin bu hakları hakkında bilgi sahibi olmaları aynı zamanda işçilerin bilinç düzeyi, işçilerin sınıf bilinci ile bağlantılı bir durumdur. Bu noktada işçi örgütleri olan sendikaların etkinliği de önemlidir. Ancak ülkemizde sanayileşme sürecinin Batı sanayileşmesine göre farklılık arz etmesine paralel olarak örgütlenme bilinci ülkemizde ki işçi sınıfında gelişmemiştir. Ülkemizde ki sendikalaşma oranının düşüklüğü de bunun en temel göstergelerinden birisidir.

### **Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmanın temel amacı İşK.'nda işçi ve işveren açısından ayrı ayrı sayılan haklı nedenli fesih olgusu genelinden işçinin haklı nedenli feshine bağlı hukuki sonuçları incelemektir. Haklı nedenli fesih olgusu normal fesih sürecine göre farklı hukuki sonuçlar yüklenmiş olan bir durumdur. Normal fesih olgusunda işçi iş sözleşmesini fesih yaptığı takdirde kural olarak istifa etmiş kabul edilir. Ve kural olarak bu fesihte işçi ve/veya kanuni mirasçıları kıdem tazminatı alamazlar. Ancak işçi haklı nedenli bir fesih yaparsa bu durumda iş sözleşmesini kendisinin fesih etmesine rağmen kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır. Bu noktada bu çalışmada işçinin haklı nedenli fesih hakkı ve buna bağlanmış olan hukuki sonuçlar temel amaç olarak incelenmiştir.

### **Çalışmanın Önemi**

İşçinin haklı nedenli iş sözleşmesini feshine hukuki olarak pek çok sonuç bağlanmış olmakla birlikte bu sonuçların elde edilmesi veya bilinilirliği noktası ülkemizde sorun

oluşturmaktadır. aİş sözleşmesinin sona ermesine bağlı pek çok farklı hukuki sonuç bulunmakla birlikte bunların talep edilmesi veya uygulanmasında sorunlar yaşanmaktadır. Bu tezin bitirilme noktasına gelindiği aşamada bile kıdem tazminatı yeniden düzenlenmek istenmektedir. Çalışma belgesi, ihbar tazminatı, rekabet yasağı antlaşması, işsizlik sigortası, ücret alacaklar, yıllık ücretli izin alacağı, ibra, malullük, telif gibi pek çok sonuca bu çalışmada işçinin haklı nedenli feshi özelinde yer verilecektir.

Bu kapsamda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Türk çalışma mevzuatının oluşması ve Türk çalışma mevzuatı açısından iş sözleşmesinin temel özellikleri incelenecektir. Özellikle sanayi devrimi ile başlayan süreç sonrasında sanayileşmiş olan ülkelerde iş mevzuatlarının oluşumu ile Türk çalışma mevzuatı bu bölümde karşılaştırılarak Türk çalışma mevzuatının nasıl şekillendiği ilk bölümün birinci kısmında yer alacaktır. Birinci bölümün ikinci kısmında ise genel hatlarıyla iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin özellikleri, tarafları, tarafların birbirlerine karşı olan hak ve borçları ile genel borç ilişkisi ile iş sözleşmesinin değerlendirilmesi incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümde ise, iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinin neler olduğu incelenmiştir. Bu bölümün ikinci kısmında ise genel olarak haklı nedenli fesih kavramının ne anlama geldiği ve konu özelinden işçinin haklı nedenli fesih hakkı doğuran nedenlerin neler olduğuna yer verilecektir.

Üçüncü bölümde ise işçi tarafından yapılan haklı nedenli feshe bağlı olarak ortaya çıkan hukuki sonuçlar hakkında derinlemesine bilgi verilecektir.

Sonuç kısmında ise elde edilen bilgi ve bulguların genel bir değerlendirilmesine yer verilecektir.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmada temel yöntem olarak eleştirel kaynak taraması yapılmıştır. Çalışmanın konusu ile ilgili literatürde yer alan güncel birincil kaynaklara ulaşılarak yapılan okumalar neticesinde çalışma tamamlanmıştır. Hukuksal boyutu ön planda olması nedeniyle saha araştırması yapılmamıştır. Konu ile ilgili güncel kitap ve makalelere erişilerek okumalar yapıp bu okumalar neticesinde çalışma tamamlanmıştır.

## **Çalışmanın Sınırlılıkları**

Çalışma tamamen birincil kaynaklar taranarak oluşturulmuştur. İntihale düşülmemesi amacıyla çalışmanın tamamlanması süreci uzun olmuştur. Bu nedenle konuyla ilgili Sinerji programından elde edilen Yargıtay kararlarına yer verilmemiştir. Çalışma içerisinde sadece kanun maddelerinden bire bir alıntı yapılmış, bu alıntılar dışındaki tüm çalışma okumalar tamamlandıktan sonra düzenlenmiştir.



## BÖLÜM 1. İŞ KANUNUNA GÖRE FESİH OLGUSU

İş hukuku, özellikle sanayi devriminden sonra ortaya çıkan kötü çalışma koşullarından işçileri korumak için ortaya çıkmıştır. İşçi, işveren, devlet ve bunların örgütlerinden oluşan çalışma ilişkilerinde işçi temel faktördür. İşçi, iş sözleşmesini yaptığı andan itibaren iş görme borcunu üstlenmiş olduğundan işvereni ile adeta kişisel bir bağımlılık içerisine girmiş olmaktadır. Bu yönüyle Türk iş hukukunun temel özellikleri arasında işçinin korunması ve işçinin kişiliğinin önemli olduğuna yönelik vurgu yapılmıştır.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkiler tarihi süreçte incelendiğinde işçi ile işveren arasında bir eşitlikten bahsetmemiz mümkün değildir. İşveren, özellikle sanayi devrimden sonra ortaya çıkan kitle üretim sürecinde üretim araçlarının sahibi olması nedeniyle işçilere karşı hep avantajlıdır (Işıklı, 2013). Bunda toplumsal sınıflaşmanın etkisi mevcuttur. Feodal dönem toprak sahiplerinin sanayi devrimiyle birlikte özellikle Avrupa'da ellerindeki sermayeden dolayı işveren pozisyonunu almaları etkilidir. Bunun sonucunda da kitle üretiminde çalışacak bağımlı, çoğunluk işçi sınıfı oluşmuştur.

Bu eşitsizlik sanayileşmiş ülkelerde iş kanunlarının oluşmasının zeminini de hazırlamış olup işçilerin mücadelesi ve devletlerin etkisi ile de iş kanunları gelişmiştir. Bu gelişim dört aşamalı olarak gerçekleşmiştir. İlk aşama işçiler açısından sıkıntıların yaşandığı serbesti dönemidir. Bilindiği gibi sanayi devrimi ile kapitalist üretim sistemi ve piyasa ekonomisi sanayileşme sürecinde olan ülkelerde hâkimiyetini göstermiştir. Sanayi devriminin ilk yıllarında da özellikle başta İngiltere olmak üzere Almanya, İtalya, Fransa gibi ülkelerde işçi - işveren ilişkilerine müdahaleyi yasaklayan kanuni düzenlemelerin yapıldığı görülmüştür(Tuncay,1999:5). Çünkü liberal bir ekonomik sistem oluşturabilmek için bu temel bir şarttı. Sanayi devriminin ilk yıllarındaki bu sözde özgürlükçü ortam işçiler açısından yıkıcı sonuçlar doğurmuştur. İşçilerin bu kötü şartlara karşı birlikte hareket ederek işçi birliklerini ve devamında işçi sendikalarını oluşturması esasında iş hukukunun gelişiminin ikinci evresini oluşturmaktadır. Güçlü işverenlerin karşısında sendikalarda ayrı bir güç unsuru olarak yerlerini almışlardır. Ancak bu durum sosyoekonomik hayattaki dengesizlikleri de adeta arttırmış ve güçlü sendikalar ile işverenler arasında şiddetli çatışmalar yaşanmıştır. Devletin sisteme müdahale ettiği üçüncü evrede ise devlet, dar anlamlı sosyal politikalar ile çalışma hayatına müdahale etmiştir. Çırakları Koruma Yasası, Fabrikalar Yasası gibi bir takım



hukuki düzenlemeler (Sümer,2017:13) ile iş hayatını etkileyen kanuni düzenlemeler oluşturulmuştur.

İş hukukunun gelişiminin dördüncü aşaması da artık uluslararası kuruluşların piyasaya müdahale ettiği evredir. Versay Barış Antlaşması'ndan sonra kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma hayatına yönelik uluslararası standartlar belirlemek ve bunları denetlemek hedefi ile oluşmuştur. İlerleyen yıllarda ise diğer uluslararası kuruluşlar da çalışma hayatına yönelik düzenlemeler yapmaya başlamışlardır. Bu uluslararası müdahaleler de ülkelerin mevzuatlarını düzenleme ve yenilemesine sebep olmuştur.

Günümüzde uluslararası müdahalelerle şekillenen iş hukuku kurallarının bir çalışana uygulanabilmesi noktasında iş sözleşmesi temel belirleyicidir. İşçi-işveren ilişkilerinden bahsedebilmek için özgür şekilde oluşturulmuş bir iş sözleşmesi gereklidir. Bu nedenle bu bölüm içerisinde öncelikle Türk İş Mevzuatının tarihi gelişimi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin tarafları, tarafların birbirlerine olan borçları ile iş sözleşmesi ile borç ilişkisi incelenecektir.

### **1.1. Türk İş Mevzuatının Oluşumu**

Tüm dünyada modern çalışma hayatının oluşmasında sanayi devriminin ve onu takip eden gelişmelerin temel rol oynadığı bilinen bir gerçektir. 1768 yılında James Watt'ın buhar makinasını icat etmesiyle birlikte dünyada yeni bir sistem oluşmuştur. Sanayi devrimi, üretim ve toplumsal hayatta çok önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişiklikleri sistematik olarak sıralarsak(Ekin, 1994:3),

-Buharın gücünden faydalanarak oluşan farikaların etrafında şehirleşme ortaya çıkmıştır. Buna paralel olarak da ülke sınırlarının içinde ve dışında emek hareketliliği oluşmuştur.

-Fabrikalar tarıma dayalı üretim sisteminin dışında yeni bir üretim ve tüketim sistemi ve ona bağlı dağıtım mekanizmalarını oluşturmuştur.

-Sanayileşme, işçi ve işverene dayalı iki sınıflı yeni bir sistemin oluşmasına neden olmuştur.

-Fabrikaların kurulması ve seri üretim sisteminin oluşması, o zamana kadar üretimin yükünü çeken esnaf ve zanaatkar sınıflarının ve onların üretim sistemlerinin etkinliğini azaltmıştır.

-Geleneksel tarım sektörü önemi yitirmiş, fabrikasyon üretime dayalı sanayi sektörü gelişmiştir.

-Ulusların milli gelirinin oluşumunda tarımın etkisi azalmaya başlarken, sanayi ve hizmet sektörünün payı artmıştır.

-Tarıma dayalı üretimin dışında fabrika üretimi içerisinde yeni gruplar, yeni sınıflar oluşmuştur. Üretim içinde mavi yakalı çalışanların oranı artmıştır.

Buharın gücü aynı zamanda ulaşım alanında da hızlı bir şekilde kullanılmaya başlamış ve bunun sonucunda mesafeler kısalmıştır. Bu sayede de uluslararası ticari ilişkiler gelişmeye başlamıştır(Güven,2001:44).

Sanayileşmiş ülkelerde ilk yıllarda serbest piyasa mekanizması içerisinde işçiler ile işverenler çalışma ilişkilerini ve iş ilişkilerini serbestçe belirlemişlerdir. Ancak bu serbestlik veya özgürlük tarafların birbirlerine karşı konumlarının eşit olmaması nedeniyle işçiler aleyhine kötü koşulların oluşmasına neden olmuştur. Bu kötü koşullara karşı işçilerin gerek fiili gerekse de düşünce olarak gelen tepki hareketlerine işçi hareketleri adı verilmiştir. Bu tepki hareketleri sonucunda da devletler dar anlamli sosyal politikaları devreye sokmuşlardır(Koray ve Topçuoğlu, 1995:7). Bunun neticesinde ise sanayileşen ülkelerde iş kanunları gelişmiştir. Dolayısıyla dar anlamli sosyal politikalar iş mevzuatının temelinde yer almıştır(Altan, 2003:53).

Ülkemizdeki çalışma mevzuatının oluşumu sanayileşmiş ülkelere farklı gelişmiştir. Sanayi devriminin ortaya çıktığı 1748'lerde ülkemiz coğrafi sınırları içerisinde üç kıtada da hüküm süren Osmanlı Devleti ve onun üretim sistemi hakim durumdaydı. Bu ekonomik sistem ise sanayileşme evresine girmiş ülkelere farklı tarıma dayalı bir ekonomik sistem olarak kendini göstermekteydi. Bunun yanı sıra ülkemizde yine batıdan farklı olarak toprak sisteminde topraklar imparatorluğun ortak malı olarak belirlenmiş ve çok az sayıda sınırlı özel mülkiyet bulunmaktaydı.

Osmanlı devletinde iş hukukunun gelişmesine uygun bir ortamın varlığından söz etmek mümkün değildir. Çünkü sanayileşmenin olduğu zaman aralığında Osmanlı Devleti kendi iç sorunları ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu zamanlar devletin gerileme dönemine denk gelmektedir(Esenerler, 1978:5).

Osmanlı devleti ile birlikte Cumhuriyet sonrası dönem için de batılı sanayileşmiş ülkelere benzer bir işçi hareketinin yaşanmamasının belki de en önemli sebebi tebaa

kültürüdür. Bunun yanı sıra Osmanlı'da işçi hareketinin gelişmemiş olmasının bir diğer nedeni olarak ise, işçilerin farklı milletlere mensup olmaları sayılabilir. Osmanlı devletinde ilk işçi hareketi 1894 yılında devlete ait fabrikalarda oluşan Osmanlı Amele Cemiyeti olarak karşımıza çıkar(Şahin, 2010:22). Ancak yapısı incelendiğinde yardımlaşma faaliyetinin dışında varlık gösteremedikleri görülür.

Ayrıca sanayileşme evresine giren ülkelerin ortak özellikleri ile Osmanlı Devletindeki sistem arasında dolayısıyla sanayileşme ve üretim sisteminde bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkları başlıklar halinde inceleyecek olursak,

-Sanayileşen ülkelerin en temel özelliklerinden birisi olarak ilk sanayileşen ulusların hemen hemen hepsi coğrafi keşifler sonrası sömürgeci bir coğrafi genişleme içerisindeydiler. Kendi sınırlarının dışında farklı coğrafi bölgelerde sömürülere sahiptirler. Osmanlı Devletinde ise, genel sınır çizgilerinin dışında sömürge bir ülke veya toprak parçası bulunmamaktaydı.

-İlk sanayileşen ülkelerin yönetim biçimi de Osmanlı Devletinden farklı bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşen devletlerin ekonomik sistem olarak kapitalist yönetim anlayışı olarak ise liberal bir yönetim sistemi benimsedikleri görülmektedir. Buna karşılık Osmanlı Devletinde ise, saltanat sistemine bağlı tam bir devletçi model bulunmaktaydı.

-İlk sanayileşen ülkelerin bir diğer temel özelliği ise, sanayi devriminden önce feodal tarıma<sup>1</sup> dayalı bir ekonomik sisteme sahip olmalarıdır. Bu sistemde toprak sahipleri ve toprağa bağlı üretim yapan çiftçiler temeli oluşturmaktaydı. Sanayileşme sürecine geçiş ile birlikte toprak sahibi olanlar sermaye gücünden dolayı işveren, toprağa bağlı olarak çalışanlar ise işçi sınıfını oluşturmuşlardır. Osmanlı Devleti ise öncelikle bu sanayileşme sürecine hiç girmemiş olmakla birlikte sınırlı bir özel mülkiyete hak veren bir toprak sistemine sahiptiler.

-İlk sanayileşen ülkelerde liberal yönetim anlayışına paralel olarak sanayi devriminin ilk yıllarında tamamen serbest piyasa uygulanmış bunun sonucunda da işçiler çok kötü çalışma koşullarında istihdam edilmişlerdir. Çalışma mevzuatları da işçilerin bu kötü koşullara karşı verdikleri uzun mücadeleler sonucunda (işçi sınıfının bilinçli hareketi)

---

<sup>1</sup> Feodal tarım sisteminde, temel üretim aracı toprak(tarla)dır. Bu sistemde büyük toprak sahipleri temel belirleyicilerdir. Toprak mülkiyeti ise belli bir hiyerarşiye göre piramit şeklinde organize edilmiş bir sistemdir. Bu sistem aynı zamanda kölelik düzeninden farklı olarak çalışanın emeğinin sömürülmeye başladığı bir sistemin başlangıcıdır(Ören ve Yüksel, 2012:45).

oluşmuştur. Osmanlı Devletinde ve sonrasında kurulan Türkiye Cumhuriyetinde ise çalışma mevzuatı tamamen devletin güdümünde düzenlenmek zorunda kalmıştır. Çünkü Cumhuriyet ile birlikte Osmanlı'dan gelen miras nedeniyle işveren rolünü devlet üstlenmek zorunda kalmıştır.

### 1.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Hayatı

Ülkemiz çalışma hayatını tarihi olarak incelemek istersek eğer Cumhuriyet öncesi dönemi de incelememiz gerekmektedir. Çünkü Türk çalışma hayatının ilk yıllarında Osmanlı Devleti yıkılarak kurulan Cumhuriyet<sup>2</sup> aynı toprak parçalarında, aynı nüfus<sup>3</sup> ve işgücü ile oluşmuştur.

Dünyadaki çalışma hayatını tarihi olarak incelediğimizde ise insanların bir arada yaşamaya başlamalarıyla birlikte çalışma ilişkilerinin de oluştuğunu görmekteyiz. Özellikle ilk çağlarda bu ilişkilerde çalışanları korumaya yönelik bir sistemden bahsetmek mümkün değildir. Roma hukukunda o zamanın işvereni sayılan ustaların, yanlarında çalışan kalfalarına karşı uslandırma yetkileri bulunmaktaydı(Centel ve Demircioğlu,2013:17).

İlk yüzyıldan 10'uncu yüzyıla kadar çalışma hayatında kölelik düzeni içerisinde aile ekonomisi şeklinde bir üretim tarzından bahsedebiliriz. 10'uncu yüzyıl ile 15'inci yüzyıl arasında ise Feodal düzenin etkilerini görmekteyiz. Bu dönemde özellikle derebeyliklerin topraklarını işleyen serflere bağlı bir tarım ekonomisi yaygındı. 15 ile 18'inci yüzyıl arasında ise özellikle küçük zanaatkarların oluşturduğu örgütlerin egemen olduğu bir üretim sistemi bulunmaktaydı. Bu üretim sistemi içerisinde ustalar, kalfalar ve çıraklardan oluşan bir çalışma sistemi oluşmuştur(Kocabaş ,2013:4).

1768 yılında buhar makinasının icadıyla başlayan sanayi devrimin yayıldığı Batılı ülkelere nazaran Osmanlı Devleti'nde bu ivmenin olmamasına paralel olarak sanayi

---

<sup>2</sup> Osmanlıdan cumhuriyete geçişte çalışma hayatına yönelik zayıf bir miras kalmıştır(Koç, 2015:15).

-Osmanlıda yapım ve inşaat işlerinde genellikle kapıkulları yani ücretli askerler kullanılmıştır.

-Osmanlıda sanayi üretiminin sağlıklı olmaması nedeniyle işçi sınıfı çok zayıftır.

-Osmanlı devletinin son yıllarında ise işçiler arasında inanç ve etnik köken nedeni ile bir birliktelik bulunmamaktadır.

-Osmanlı devletinde etnik olarak örgütlenme daha çok azınlıklarda yani Rum ve Ermenilerde idi. Bu azınlıklarda ülkeyi terk etmişlerdir.

-Yine Osmanlı devletinde çok sayıda yabancı ülke vatandaşı işçi bulunmaktaydı.

<sup>3</sup> 1927 yılında yapılan nüfus sayımlarının sonuçlarına göre genel nüfus 13,6 milyondur. Bu nüfusun 75,8'i ise kırsal kesimde yaşamaktaydı. 65,245 işletme bu yıllarda tespit edilirken bu işletmelerin %36'sı tek kişilikti. Toplam çalışan sayısı ise 257 bin kişidir(Koç, 2015:57).

üretimini olmadığı görülebilir. Osmanlı'da yaygın olarak yol, köprü, cami gibi inşaat işlerinde askerler ve nadiren ise kölelerden yararlanılmıştır. Örneğin; Süleymaniye Camisinin inşaat sürecinde (1550-1557) ücretli çalışan işçilerin yanı sıra askerlerin ve kölelerin kullanıldığı bilinmektedir. Sonrasında ise 17. yüzyıldan itibaren acemi oğlanlar özgür emek olarak pek çok sektörde çalıştırılmışlardır(Koç,2010:46).

#### **1.1.1.1 Tanzimat Öncesi Dönem**

Osmanlı Devletinde<sup>4</sup> tarıma dayalı bir ekonomik sistem olması nedeniyle işçi-işveren ve onlara ait bir bilinçli yapı oluşmamıştır. Buna paralel olarak ise küçük el sanatlarına dayalı üretim sisteminde dini esaslı örgütlenmeye dayalı zaviyeler ve onların kurallarına göre çalışma düzeni oluşturulmuştur. Çırakların mesleğe başlamaları ve ilerlemeleri Fütüvvet nameye göre düzenlenmiştir. 11'inci yüzyıldan itibaren ise dinin etkisi veya dini esaslara göre örgütlenmenin dışında Loncalar oluşmuş ve çalışma ilişkileri Lonca düzeni içerisinde belirlenmiştir. Yine Osmanlı Devletinde çalışma ilişkilerini düzenleme noktasında dini ve ahlaki ilkeleri esas alan Ahilik teşkilatının da etkileri görülmektedir(Çelik,1998:6).

#### **1.1.1.2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi**

Tanzimat sonrası dönemde Osmanlı devletinde sosyal ve ekonomik yapıda meydana gelen değişimler hukuk mevzuatının oluşturulması sürecini hızlandıran temel faktör olmuştur. Bunun yanı sıra özellikle sanayileşmiş batılı ülkelerin kendi ticaretlerini güvence almak amacıyla bu dönemde yoğun baskılar yaptıkları görülmüştür(Yetkin, 2013:399).

---

<sup>4</sup> İngiltere'de 1768 yılında başlayan ve tüm dünyada etkileri olan sanayi devrimi Osmanlı devletinde aynı şekilde etkili olamamıştır. Osmanlı devleti kendi iç ve dış dinamikleri bunda etkili olmuştur. Bu dinamikleri sıralayacak olursak(Doğruyol, 2016:75-78);

-Sanayi devrimi ile tarım üretimi ve nüfus arasında bağlantı bulunmaktadır. Nüfus artış yeni arayışlara ve yeni üretim sistemlerinin bulunmasını zorunlu hale getirmektedir. Örneğin Batı nüfusu 1750'lerde 140 milyondan 50 yıl sonra 1800'lerde %36 artış ile 188 milyon olmuştur. Oysaki Osmanlı devletinin toprakları geniş üç kıtada yer almasına rağmen 1800'lerde nüfus ancak 25 milyon civarındaydı.

-Sanayileşen ülkelerin seri üretimi ve piyasada olması Osmanlı devletinde zanaatkarların ve üretimin azalmasına neden olmuştur.

-Bu durum Osmanlı devletinde aynı yıllarda dış ödemeler bilançosundaki problemler sanayi hamlesinin yakalanmasını engelleyen bir diğer faktördür.

-Kapitülasyonlar bir başka etken olarak gözükmektedir.

-Ayrıca Osmanlı toplumunu oluşturanların geleneksel anlayışı devleti temel görme ve her şeyi devletten bekleme anlayışı, üretim düşüncesini düşünmemeyi ve çalışmaya gereken değerinin verilememesine neden olmuştur.

Aynı dönemde Osmanlı devletinde sayısal ve yeterlilik açısından yeterli işgücü büyüklüğüne ulaşılamadığı da bir gerçeklik olmakla birlikte, Tanzimat hareketinin getirdiği yaşam standartları ve az sayıdaki işçi hareketleri de bu dönemde görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde nüfus içerisinde ücretli çalışanlar ile işverenler bariz bir şekilde belirginleşmeye başlamış olup aynı zamanda yaşanan rahatsızlıklar nedeniyle küçük çaplı grevler oluşmuştur. Ancak bu grevler Geçici Tatil-i Eşgâl Kanunu ile önlenmiştir(Cerev ve Yenihan, 2015:58).

19. yüzyılın ortalarında çalışma hayatını düzenlemeye yönelik kanunlar oluşmaya başlamıştır. Özellikle liberal bir yapıya sahip olan Mecelle 'de işçi ve işveren ilişkileri sanayi devriminin ilk yıllarında olduğu gibi bireysel ilişkiler şeklinde her türlü müdahaleden uzak bir şekilde düzenlenmeye başlamıştır(İleri, 2005:72).

Osmanlı Devleti'nde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ilk temel yasa olarak Mecelle kabul edilmektedir. Mecelle, Osmanlı'da direk çalışma hayatını düzenlemek amacıyla oluşturulmuş olmamakla birlikte, 1926 yılında çıkacak olan Borçlar Kanunu'na kadar tüm çalışan işçilere uygulanmıştır(Aykanat, 2015:54). Mecellenin yürürlüğe girdiği tarihlerde işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerine de liberal ve bireysel bir anlayış içerisinde uygulanmıştır(Uçkan, 1999:163).

Mecellede işçi ile işveren arasındaki ilişkiler kira sözleşmesi çerçevesinde düzenlenmiştir. İşçi, ecir yani nefsin kiraya veren kişi olarak tanımlanmıştır. Eci,r ecir-i has ve ecir-i müşterek şeklinde düzenlenmiştir. Ecir-i has, çalışma süresi boyunca yalnız bir işverene bağlı çalışan, Ecir-i müşterek ise başka işverenler adına da çalışabilecek olan ecirleri tanımlamak için kullanılmıştır(Aykanat, 2014:62).

Mecelle ile kurulan iş ilişkisinin yani bugünkü anlamıyla iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için üç koşulun birlikte olması zorunluluğu bulunmaktadır(Uçkan, 1999:165). Bu koşullar,

-Sözleşmeyi yapacak olan tarafların temyiz kudretine sahip olmaları ve sözleşmenin yapılmasına engel olabilecek bir engelin olmaması,

-İş sözleşmesiyle yapılacak olan işin konusunun bir anlaşmazlığa neden olmayacak şekilde açıkça düzenlenmiş olması,

-Verilecek olan ücretin kesin olarak belirlenmiş olmasından oluşmaktaydı.

### **1.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem**

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma mevzuatının düzenlenmesi noktasında bir takım düzenlemeler için girişimlerin olduğu literatürden anlaşılmaktadır. Ancak ülkemizdeki ekonomik ve sosyal durum bu noktada temel belirleyici olmuştur. Esasında İzmir İktisat Kongresi'nde Cumhuriyeti kuranlar batıdaki gibi liberal bir sanayileşme modelini kabul etmekle birlikte Osmanlıdan kalan miras devleti bir anda çalışma hayatının en temel aktörü olan işveren rolüne sokulmuştur. Çünkü Osmanlıdaki toprak düzeni ve ekonomik sistem batıdaki gibi toprak sahibi bir burjuva sınıfının oluşmasına imkan vermemiştir. Ayrıca Kurtuluş Savaşında nitelikli, eğitilmiş insanlarımızın yitirilmesi gerçeği de ortadaydı. Bu iki gelişme ülkemizde liberal bir ekonomi kurmak düşüncesi ve uygulaması yerine tam tersine devletçi bir ekonomik sistemin oluşmasına neden olmuştur.

#### **1.1.2.1. 1923-1936 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler**

Çalışma ilişkileri, bireylerin en fazla bir arada bulunduğu ve ilişki kurduğu alandır. Bireylerin çoğu yaşamlarını devam ettirmek amacıyla çalışmak zorundadır. Bu nedenle de statüleri ne olursa olsun çalışma yaşamını düzenleyen hukuk dallarının ilgi alanına girmektedir (Biçerli, 2013: 10). Çalışma yaşamını düzenleyen hukuk kuralları, çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunları gidermek amacıyla düzenlenmektedir. Bu nedenle çalışma ilişkilerinin genel görünümünü ortaya koymak, iş hukuku düzenlemelerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Cumhuriyet öncesi dönemde işçi sınıfı bilincinin oluşmasını engelleyici nitelikte katıksız bir işgücü bulunmaktadır (Ahmad, 2001: 127). İşçi sınıfı, bilinci olmayan işçi gruplarını cemiyetler etrafında toplanmış ve faaliyetlerini cemiyetler aracılığıyla yürütmüştür.

Sanayileşmenin bir ürünü olarak nitelendirilen işçi sınıfı, Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşme sürecinin gecikmesiyle birlikte, daha geç dönemlerde ortaya çıkmıştır. Türk işçi sınıfının oluşumuna neden olan ve sanayide ücretli emek ihtiyacını karşılayan kaynaklar, bazı nedenlerle (kuraklık, siyasal baskı, mülksüzleşme, ekonomik bunalım, kıtlık) toprağından kopan ve göç eden köylüler, kapitalist düzende mallarıyla rekabet edemeyen ve üretim araçlarını kaybetmiş zanaatkarlardır. 17. yüzyıldan başlayarak kapitalizm etkisi altına giren Osmanlı İmparatorluğu rekabet gücünü kaybetmiş ve lonca

teşkilatı zarar görmeye başlamıştır. Bu gelişmeler sonucunda 18. Yüzyılın ikinci yarısına doğru ilk mülksüzleşen, üretim araçlarından kopan işçiler, devletin silah sanayii ve dokuma sektöründe görülmeye başlanmıştır(Sencer, 1969: 35, Akkaya, 2010: 51-52).

19. yüzyılla birlikte çöküş yaşayan geleneksel zanaat yapısı, devletin talebini ve iç pazardaki artan talebi karşılamak için fabrikalaşmaya geçiş yapmak zorunda kalmıştır. 19. yüzyılın ilk yarısının sonlarına doğru da ordu ve sarayın ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik fabrikalar kurulmuştur. Kurulan fabrikalar sanayi içinde önemli bir yere sahip olmuştur ve modern anlamda sanayi işçisinin oluşumunu sağlamıştır. 19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyılın başında ise emperyalizmin güdümünde ve yabancı sermayenin denetiminde kalan Müslüman olmayan yerli halkla işbirliğiyle gelişim gösteren bir sanayileşme hareketi bulunmaktadır (Akkaya, 2010: 53-54). Osmanlı'nın deneyimli işçileri olan bu yabancı ve deneyimli işçiler, savaşlar ve göçlerle yok olmuştur. Türkiye'de yeni düzen oluşturulurken müslüman işçilere ağırlık verilmiş ve istihdam olanakları yaratılmıştır. Bu işçi kitlesi ise, yeni, deneyimsiz ve birikimsiz bir işçi kitlesidir. Bu olgular dışında Türk halkında bir sınıf hissi, anlayışı ve dayanışması bulunmamaktadır. Çünkü bu toplum, "serbest çalışıp kazanan" ve "küçük-büyük devlete çalışan, devlet kesesinden yiyen" iki sınıf şeklindedir. Cumhuriyetin ilk yıllarıyla birlikte devletin sanayileşme ile ilgili çabası bulunmakta ve devlet fabrikaları kurulmaktadır. Fakat bu noktada bir sorun bulunmaktadır ki bu da sanayi için yetişmiş ve hazır işgücünün bulunmamasıdır (Akkaya, 2010: 59-60, Ahmad, 2001: 138).

Cumhuriyet ile birlikte, Osmanlı İmparatorluğu'ndan ilkel bir sanayi devralan Türkiye Cumhuriyeti, varlığı ve ekonomik kalkınma açısından birçok zorluk ile de karşı karşıya kalmıştır. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek ve ekonomik kalkınmayı sağlamak, sanayileşmenin önem verildiği bir politika geliştirmek için 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihlerinde İzmir İktisat Kongresi toplanmıştır. Kongrede, amele olarak anılan emek erbabına bundan sonra işçi denmesi, çalışma süreleri ve çalışma yaşıyla ilgili düzenlemelerin yapılması, ara dinlenme, izin günleri ve sosyal güvenliğe ilişkin başlıca işçi talepleri yer almıştır. Kongrede bu talepler dışında, ülkenin her yerine yayılmış yabancı sermayenin yerini ulusal sermayenin alması ve geliştirilmesi üzerinde durulmuş ve bu amaçla da 1927'de Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır (Biçerli, 2013: 46).

Devletin iktisadi alana müdahalesinin temel nedenlerinden biri iktisadi kalkınmayı sağlamanın yanında, ağırlıklı olarak devleti topluma karşı koruma ve güçlendirme kaygısıdır. Bunun nedeni ise, devletin başlangıçta dayanabileceği güçlü bir burjuvazisi



ve güçlü bir işçi sınıfı bulunmamasıdır. Sorunun çözümünde ise, devletin iktisadi teşekkülleri büyük önem taşımaktadır. Bu sayede devlete tabi, devlet eliyle büyüyen ve serbest girişimin sağladığı yasal güvencenin yanı sıra, devlete tabi ve muhtaç bir işçi sınıfının yetiştirilmesi ve güçlendirilmesi de sağlanmış olacaktı (Akkaya, 2010: 65).

1924 Anayasası'nda devlet, müdahaleci ve sınırlayıcı olmamakla birlikte çok istisnai müdahaleler bulunmaktadır. Bir yıl önce yapılmış olan İzmir İktisat Kongresi'nde alınan liberal ve özel girişimci kararların etkisi bu anayasada etkisini hissettirmektedir. Anayasada sosyal haklar neredeyse hiç ele alınmamış, yalnızca toplanma ve dernek kurma hakkı getirilmiş, devletin sosyal görevleri yer almamıştır. Sendika, grev ve toplu pazarlık, toplu sözleşme gibi kolektif emekçi haklarına da yer verilmemiş; sosyal güvenlik, iş hakkı, sağlık ve konut hakları gibi alanlarda da devletin görevleri tanımlanmamıştır. Tek istisna ise parasız ilköğretim hakkı ve zorunluluğunun anayasada yer almasıdır. Özetle, 1924 Anayasası'nda devlet felsefesi olarak sosyal değil liberal düşünce ön plandadır (Tanör, 2014: 268, Ekin, 1994: 217).

1924'de yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, gerçekte sadece çalışma ve çalışma ilişkilerini düzenlemek amaçlı oluşturulmasa da bu ilişkiler bakımından özel bir önem taşımakta ve işçiyi koruma düşüncesini ön planda tutmaktadır. Kanunun ilk maddesine göre; nüfusu 10.000 ya da daha fazla olan kentlere fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari tüm kuruluşların haftada 1 gün tatil yapmaları zorunludur. Dinlenme günü 24 saatten az olmamak koşuluyla, Cuma günü olarak belirlenmiştir. 2. maddede ise; resmi daireler, genel, özel, ticari ve sınai nitelikteki kurumlarda hizmetli ve işçilerin haftada 6 günden fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 4. Maddede ise; hafta tatilinden muaf kuruluşlar sıralanmış fakat bu kuruluşlarda çalışanların değişimli olarak hafta 1 gün izin yapmalarına dair zorunluluk getirilmiştir. Kanun, hafta tatilinin ücretli olup olmadığıyla ilgili ise bir düzenleme yapmamıştır. Bu nedenle de tatil, ücretsiz olarak değerlendirilmiştir. Hafta tatilinde ve genel tatillerde yarım ücretli izin hakkı 1951'de, tam ücretli izin hakkı ise 1956'da verilmiştir (Gülmez, 1991: 284-285, Makal, 2017: 72).

1925'te yürürlüğe giren Takrir-i Sükûn Kanunu'yla, hükümete ülkenin sosyal düzenini, huzurunu, güvenliğini bozacak ya da bozmaya neden olacak tüm örgüt, kuruluş, yayın, gösteri ve eylemleri Cumhurbaşkanının onayıyla yasaklama yetkisi getirilmiştir. Kanunla Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası kapatılmış, İstanbul'da 1923-1925 arasında

özellikle İstanbul'da yürütülen canlı sol hareketi ve işçi hareketleri bastırılmak istenmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 135).

1926'da yürürlüğe giren Medeni Kanun, Cumhuriyet sonrası gerçekleştirilen hukuk reformunda büyük öneme sahiptir. Kanunda, çalışma ilişkileri alanına yönelik olarak derneklerle ilgili düzenlemeler de yer almaktadır. Derneklere serbest kuruluş ilkesi getirilmiştir. Bu konudaki düzenlemeler liberal olarak nitelendirilmekte, dernek hakkı ve özgürlüğü doğal haklardan biri kabul edilmektedir. Bu yönüyle Medeni Kanun, 1924 Anayasası'na uygun niteliktedir (Makal, 2017: 72, Makal, 1999: 336-337).

1926'da yürürlüğe giren Borçlar Kanunu ise Cumhuriyet döneminde gerçekleşen hukuk reformunun en önemli yasalarındandır. Çalışma ilişkileri dolaysız biçimde düzenlenmiş ve bu alana yönelik önemli hükümler kanunda yer almıştır. Kanun, hizmet akdi ile ilgili ayrıntılı hükümler koymakla birlikte bireysel iş ilişkilerini de tüm yönüyle kapsayan hükümleri içerisinde barındırmaktadır. Borçlar Kanunu ile Medeni Kanun, iş kanunlarında boşluk olması durumunda bireysel ve toplu iş ilişkilerinin uygulanmasını sağlamaktadır.

Bireysel iş hukuku alanındaki düzenlemeler, 313-354. maddeler arasında yer almıştır. Düzenlemeler genel itibariyle sözleşme özgürlüğü ilkesine dayanmaktadır. İşçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesi, yasa ve ahlaka uygun olmak kaydıyla serbest bırakılmıştır. Bu yönüyle kanun, liberal ve bireyci bir yapıdadır. Kanun, bazı noktalarda sözleşme özgürlüğüne sınır koymakta ve işçiyi koruyucu düzenlemelere de yer vermektedir. Kanunun bireysel iş ilişkileri açısından önemi ise; işçiyi koruma, işverenin işçi yaşamını ve sağlığını korumasını sağlama, işçinin kendi kusuru olmaksızın bazı nedenlerle kısa bir süre için işini yerine getiremediğinde ücret ödeme, işçiye avans verme, işçiye alışılmış gün ve saatlerde dinlenme izni verme, bir yıl üzerindeki sözleşmelerde en az bir haftalık bozma bildirim süresi verme gibi önlemler alınmıştır.

Toplu iş ilişkileri bakımından ise, umumi mukavele yürürlüğe girmiştir. Kanun İsviçre'den yararlanılarak hazırlanmıştır. İsviçre'de toplu sözleşme kurumu olarak geçen kavram, bizim kanunumuzda umumi mukavele olarak yerini almıştır ve 316-317. maddeler arasında düzenlenen umumi mukavele, ölü doğmuş düzenleme olarak nitelendirilmektedir. Bunun nedeni ise, varlığı hissedilen bir sendika hareketinin var olmaması, bu hareketin doğuşuna elverişli bir işçi sınıfı birikiminin olmaması, işçi

sınıfının sayıca azlığı, sendika ve cemiyetleri içeren örgütlü bir toplumsal hayatın olmaması, grev ve lokavtın kurumsallaşmamış olması ve dönemin tek partili siyasal yaklaşımıdır (Makal, 2013: 93, Makal, 1999: 337-339).

1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ise halk sağlığı alanında düzenlemeleri içerdiği için çalışma ilişkileri açısından dolaylı düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeler genel itibariyle çocuk ve kadın çalışanları kapsamaktadır. 173 ve 180. maddeler arasında 12 yaş altındaki çocukların fabrika, imalathane, madenlerde amele ve çırak olarak çalışması yasaklanmıştır. 12-16 yaş arası çocuklar ise en fazla 8 saat çalıştırılabilmekte ve gece çalıştırılmamakta, yer altı çalışmaları ise günde 8 saatten fazla olamamaktadır. Kadınlar doğum öncesi ve sonrası ağır işlerde çalıştırılmamakta, 6 aya kadar emzirme izni kullanabilmektedir. En az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde ise sürekli doktor bulundurulması, 100-150 işçi çalıştırılan işyerlerinde revir açılması, 500'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde her 100 kişiye bir yatak hesabıyla hastane açma mecburiyeti gibi hükümler yer almaktadır. Ancak tüm bu düzenlemelerin denetimini yapacak özel teftiş kurumunun bulunmaması, uygulamada aksaklıkları doğurmuş ve yasanın tamamen hayata geçirilmesini engellemiştir (İleri, 2008: 174).

1932'de çıkarılan Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile, bazı sanat ve hizmetlerin Türk vatandaşı olmayan bireylerce yapılması yasaklanmıştır (Makal, 2017: 75).

1935'te çıkarılan Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Yasası ile de hafta dinlenmesi Cuma gününden Pazar gününe alınmış olup süresi ise Cumartesi saat 13.00'da başlamak üzere en az 35 saat olarak belirlenmiştir. Bu dinlenme süresinin ücretli ya da ücretsiz olduğuna dair hüküm konulmamıştır. Genel tatil olarak sayılan günler ise: 30 Ağustos, 23 Nisan (22 Nisan öğleden sonra başlamakta), 1 Mayıs, Ramazan Bayramı (3 gün), Kurban Bayramı (4 gün), 1 Ocak (31 Aralık öğleden sonra başlamakta) (Gülmez, 1991: 285-286).

#### **1.1.2.2. 1936-1967 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler**

Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan ve çalışma ilişkilerini düzenleyen yasaların büyük kısmı çalışma ilişkilerini bütüncül biçimde düzenlememekte, sadece belirlenmiş konularda hükümler yer almaktaydı. Sanayileşme çabaları ve bu sürecin bir çıktısı olan ücretli sayısı, çalışma ilişkilerinin gelişimini sağlamış olup zamanla bu alanın genel çizgilerinin düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu amaçla birçok iş yasası

tasarısı hazırlanmış fakat bazı nedenlerle bu tasarılar yasalaşma imkânı bulamamıştır. Bu kanun çalışma ilişkilerini bütüncül şekilde düzenlemeyi ve bunu sistematik bir yapıda sunmayı amaçlamaktadır. Bireysel ve toplu iş ilişkileri bu kanunda düzenlenmekte ve bu yönüyle de kanun “Türk iş hukukunun temel kaynağı” olarak anılmaktadır. İlgili kanunda, sendikalar dışında çağdaş iş hukukunun bireysel ve kolektif tüm ilişkileri, kavramları ve kurumları yer almaktadır. Tüm ülkeyi kapsayan bir düzenleme olması kanunun önemini artırmaktadır. Kanun, uzun süre yürürlükte kalması (30 yıl) bakımından da büyük öneme sahiptir (Makal, 2017: 85).

Kanunun ortaya çıkmasında içsel ve dışsal birçok faktör bulunmaktadır. Kanunun ortaya çıkmasında yer alan içsel sosyal faktörler şunlardır: İş Kanunu öncesi bazı hukuksal düzenlemeler bulunsa da bu düzenlemeler ağırlıklı olarak bireysel iş ilişkilerini düzenlemektedir. Bu nedenle de genel bir koruyucu hukuksal çerçeve bulunmamakta ve bağımlı çalışanların büyük kısmı olumsuz koşullar altında çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda ücretlileri koruyan önlemler alınsa dahi gerekli kontrol mekanizmaları sağlanamamış olup bu nedenle de uygulamada sorunlar yaşanmıştır. Bu olumsuz koşullar işçilerde huzursuzluklara yol açmış ve işçiler tarafından dile getirilmiştir.

Kanunun ortaya çıkmasında etkili olan içsel iktisadi faktörler; işçi sayısının artışı ve işçilerin işverenleriyle arasındaki çalışma ilişkilerinin gelişmesi ve düzenlenmesi ihtiyacı, işletme ölçeklerinin büyümesi ve gelişmesi sonucu iş ilişkilerinin düzenlenmesi ihtiyacı, devletçi sanayileşme politikalarının ağırlık kazanması ve bu nedenle devletin çalışma ilişkilerine hukuksal bir çerçeve çizme isteğidir.

Kanunun ortaya çıkmasında etkili olan içsel siyasi faktörler; siyasi alanda tek parti hükümetiyle siyasi yaşamın, devletçi iktisat politikalarıyla ise iktisadi yaşamı kontrol eden devletin emeğin kontrolünü de iş kanunuyla sağlamak istemesidir.

Dışsal faktörler ise; 1932’de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ya üyelikle birlikte, ILO normlarına uyum sağlanma gerekliliği, hükümetin Türkiye’ye yabancı uzmanlar davet etmesi ve onların bu konudaki görüşleri, Avrupa’da totaliter rejimlerin Türkiye’yi etkilemesidir (Makal, 1999: 358-381).

Kanunun kapsamı üç temel sınırlama çerçevesinde çizilmiştir. İlk sınırlama işçi niteliği açısındandır. İşçi, başka bir şahsın işyerinde bedenen ya da bedenen ve fikren çalışan kimse olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, sadece fikren çalışan kişiler kapsam

dışında kalmaktadır. Bir diğer sınırlama ise işçi sayısı ile ilişkilidir. Yasa kapsamına göre, “mahiyeti itibarıyla yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı icap ettiren işyerleri ve bu işyerlerinde çalışan işçiler ve bu işyerlerinin işverenleri” yer almaktadır. Yasanın on işçi çalıştırma değil de on işçi çalıştırmayı gerektirme ölçütü işverenlerin hileli işlemlerini engellemeyi amaçlamaktadır. Faaliyet alanına ilişkin sınırlama ise, “çiftçilik, deniz ve hava işleriyle bir ailenin fertleri veya yakın akrabaları toplanarak ve aralarında dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanun hükümleri şamil değildir” ibaresiyle bu faaliyet alanının dışında kalan alanlar kanun kapsamında bırakılmaktadır (Makal, 2017: 89).

Kanunda bireysel iş hukukuna yönelik düzenlemeler 1-4 ve 6-7. Bölümler arasında yer almaktadır. İlgili kanun genel itibarıyla işçileri korumakta olup özellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik özel hükümler de kanunda yer almaktadır.

1. bölüm iş sözleşmesi hükümlerini düzenlemektedir. İş sözleşmesi ve sözleşmenin feshine ilişkin düzenlemeler de yine bu bölümde yer almaktadır. Ağırlıklı olarak çalışma koşullarında en önemli unsur olan ücrete ilişkin koruyucu düzenlemeler de bu bölüm kapsamı içindedir. İşverenin ücret ödeme borcunu yerine getirme kuralları, hastalık, hamilelik ve zorlayıcı nedenlerin ortaya çıktığı durumlarda ücret ödeme yükümlülüğü ve ücretin korunmasına yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır. Ücretin korunması kapsamında ise ücretin nakit olarak ödenmesi, iş sözleşmesinin feshinde veya iş bittikten sonra ücretin derhal ve eksiksiz olarak ödenmesi, 30 liradan az işçi ücretlerinin haciz veya başkasına devredilemeyeceğine ilişkin düzenlemeler de kanunun bu bölümünde düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı ilk defa bu kanunla gündeme gelmiştir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçi veya işveren tarafından bildirim sürelerine uyularak sona ermesi durumunda 5 seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tazminat olarak verilmektedir.

İlgili kanunda yer alan 25. Maddede ise hamile kadın işçiler doğumdan önce ve sonra üçer hafta izin alabilmekte olup bu izin ise yarım ücret üzerinden ücretlendirilmektedir. Sağlık açısından gerekli hallerde izin süreleri altışar haftadan on iki haftaya kadar uzatılabilmektedir.

2. bölümde, işin tanzimi düzenlenmektedir. Bu kanun öncesinde çalışma ilişkilerinin sınırlandırılmasına yönelik genel bir düzenleme bulunmamakta iken, çalışma süresi bu kanunla 48 saat olarak belirlenmiştir ancak uygulanması hemen mümkün olmamıştır.

Başka bir düzenleme ise, sağlık açısından günde 8 saat veya daha az çalışması gereken işler ve fazla çalışmanın koşullarıdır. 12 yaşından küçük çocukların yasa kapsamına giren işlerde çalışmaları yasaklanmıştır. 16 yaşını doldurmamış çocukların ise işin ne olduğu fark etmeksizin günde 8 saatten fazla çalışmaları yasaklanmış, 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların ve her yaştaki kız çocukların maden ocaklarında ve bu tarz çalışma alanlarında çalışmaları yasaklanmıştır.

3. bölüm, işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetine dair düzenlemeleri içermektedir. Bu bölümde her işverenin işyerinde işçi sağlığını koruma ve iş güvenliğini temin etmede gerekli tedbirleri alma, bu konuda şartları sağlama ve düzeni eksiksiz bulundurma, işçinin ise düzenlenen usul ve şartlara uyma yükümlülüğü yer almaktadır.

4. bölüm iş ve işçi bulmaya ilişkin hükümleri içermektedir. 63. maddede, işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmede ve muhtelif işler için elverişli işler bulunmasında devletin amme hizmeti olarak görevli olduğu belirtilmiştir.

6. bölüm İş Hayatının Murakabe ve Teftişini içermektedir. Bu bölüm, iş hayatındaki kanunların takip ve teftişinin sağlanmasının nasıl olacağını düzenlemektedir. 7.bölüm sosyal yardımları içermektedir. İş hayatında iş kazaları, meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerinde yapılacak yardımların devletçe gerçekleştirileceği belirtilmektedir. Kanun işçilerin sigortalı olmasını zorunlu kılmış ve değişik sigorta kollarının kademeli kurulması da planlanmıştır (Makal, 1999: 395-399).

Toplu iş ilişkileri alanındaki düzenlemeler “Grev ve Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Hali” bölümünde yer almaktadır. Bu bölüm, tek parti dönemi ve devletçi iktisat politikalarına uyumlu düzenlemelerin olduğunu ortaya koymaktadır. Kanununun 72. Maddesi, grev ve lokavtı yasaklamaktadır. Bu bağlamda Tatil-i Eşgal Kanunu’nun getirdiği sınırlı grev özgürlüğünün yerini grev yasağı almıştır. Grev ve lokavtın yasak olması ise iki nedene dayandırılmaktadır. İlki, yasada işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi nedeniyle, uyuşmazlık ve mücadelenin gereksiz görüldüğü ve grev-lokavtın bu nedenle yasaklandığıdır. İkincisi ise, endüstri hayatının bozulmasını önlemektir.

Kanunda sendikalar hakkında bir düzenleme olmamakla birlikte işçi temsilciliği kurumuna dair düzenlemeler yer almaktadır. Kanunda, işçiler tarafından işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre temsilci seçilmesi ve temsilcilerin iş uyuşmazlıklarının çözümüne yardımcı olması gerektiği belirtilmiştir.

İş uyuşmazlıkları kanunda iki kategori içinde değerlendirilmektedir. Tek başlı iş uyuşmazlığı; ayrı ayrı işçilerin hak ve menfaatlerinde anlaşmazlık çıkmasıdır. Diğer adıyla bireysel iş uyuşmazlıklarıdır. Toplulukla iş uyuşmazlıkları ise, herhangi bir işyerinde umum işçi sayısının on kişiden az olmamak kaydıyla beşte biri kadar işçi ve işveren arasında anlaşmazlık çıkması durumudur. İki uyuşmazlık türünde de işçi temsilcileri işverenle görüşerek uyuşmazlıkları çözüme yoluna gitmektedir. Uzlaşma sağlanmadığında ise tek başlı uyuşmazlıkta mahkemeye gidilebilmektedir. Toplulukla iş uyuşmazlığında ise bir memur tarafları uzlaştırmayı deneyecek, uzlaşma sağlanmadığında il düzeyinde kurulan hakem kuruluna gidilebilecektir. Bu hakem kurulunun kararına karşı Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilmektedir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararı kesinlik taşımaktadır, uyulması zorunludur.

Kanun, iş uyuşmazlıklarına yönelik düzenlemeleriyle zorunlu tahkim sistemini kabul etmekte, grev ve lokavt yasağı, iş uyuşmazlıklarının zorunlu tahkim kullanılarak çözülmesi gibi düzenlemelerle bu sistemi tamamlamaktadır (Makal, 2017: 91-92, Makal, 2007:104, Gülmez, 1986: 156).

3008 sayılı kanunla Türkiye tarihinde ilk defa çalışma ilişkileri bireysel ve toplu boyutlarıyla ele alınmış olup bütüncül bir düzenleme yapılmıştır. Kanunun tarım başta olmak üzere bazı faaliyet alanlarını kapsamaması, en az on işçi çalıştırma şartı bulunması, düzenleme içeriğinde geniş sınırlama ve aksaklıklar bulunması gibi dezavantajları bulunsa da kanun bütüncül bir düzenlemedir. Bireysel iş ilişkilerinde işçiyi koruyan önlemlerin yanı sıra, toplu iş ilişkilerinde dönem özelliklerine göre otoriter düzenlemeler de yer almaktadır. Çalışma ilişkilerinin aktörlerinden işçi ve işveren geri planda tutulurken, devlet ön plana çıkarılmaktadır. Kanunun bireysel çalışma ilişkilerinde işçileri koruyucu hükümleri, yasa kapsamında çıkarılması gereken tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılmaması, denetim eksikliği ve 2. Dünya Savaşı'nın koşulları nedeniyle ilgili kanun tam anlamıyla uygulanamamıştır (Makal, 2013: 95).

### 1.1.2.3. 1967-1971 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler

1938’de çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına veya adına dayalı cemiyet kurma yasağı gelmiştir. Bu yasaklamanın yanı sıra, derneklerin kurulmasına tescil zorunluluğu getirilmiştir. Yasağın sendikal özgürlük açısından anlamı ise, sendikal özgürlüğün hukuken yasaklanmış olmasıdır. Kanuna göre, cemiyetler ancak hükümet izniyle kurulabilmekte ve siyasi faaliyette bulunamamaktadır.

1940’da çıkarılan Milli Koruma Kanunu (MKK) savaş döneminde önemli bileşenlerden birini oluşturmaktadır. MKK, ücretlilerin koruma altına alındığı birçok yasal düzenlemenin askıya alındığı bir kanundur. Çalışma ilişkileri açısından, seferberlik olması nedeniyle emek arzında meydana gelen azalmayı ve işgücü açığını farklı biçimlerle değiştirilmek istenmiştir. Bu bağlamda işçilerin çalışma süreleri uzatılmış, yasal tatil imkânları sınırlanmış, mevcut işgücü daha uzun sürelerle çalıştırılmış, kadın ve çocuk işgücünün istihdamının önündeki kısıtlamalar kaldırılmıştır. Madencilik sektörü açısından bu düzenlemelerin yetersiz görüldüğü durumlarda ise zorunlu çalıştırma “iş mükellefiyeti” sağlanmıştır. Bu uygulama 1947’ye kadar devam etmiştir (Makal, 2013: 95-97, Makal, 2007: 107, Yavuz, 2011: 163).

1946’da çok partili hayata geçilmiştir. 1946-1960 yılları arası Çok Partili Dönem olarak anılmakta ve bireysel ve toplu iş ilişkilerine dair önemli gelişmeleri içermektedir.

1946’da Cemiyetler Kanunu’nda değişiklik yapılarak sendikacılık hareketine yeni bir soluk getirilmiş ve 1947’de Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Kanunla işçilerin kendi sorunlarını çözmek amacıyla örgüt kurabilmelerine olanak tanınmıştır. Kanunun çıkarıldığı dönemde politikacı aydınlar, Batı’nın tecrübelerinden yararlanmayı ve bu yolla sendikacılığı, sanayileşmede ve siyasi demokraside vazgeçilmez unsur olarak görmeyi hedeflemişlerdir. Kanunda sendikaların siyasi faaliyeti, grev ve lokavt yasaklanmıştır. Özgür bir sendikacılık hareketi yerine, emek evreninde sosyal kontrolün sağlanması, sendikalar üzerinde yargı denetimi ve yoğun idari denetim amaçlanmış; uluslararası mesleki örgütlere üyelikte Bakanlar Kurulu izni getirilmiştir.

1950’deki iktidar değişikliğinden sonra kısmi ve sınırlı da olsa çalışma hayatında çeşitli kanunlar çıkarılmıştır. 1951’de Hafta Tatili ve Genel Tatillerde Ücret Ödenmesi, 1952’de Basın İş Kanunu, 1954’te Öğle Tatili Kanunu, 1954’te Deniz İş Kanunu ve 1960’ta Yıllık Ücretli İzin Kanunu çıkarılmıştır (Ekin, 1994: 222-223, Makal, 2013: 98).



Çok partili dönemdeki gelişmeler bu şekilde iken, 1960'larla birlikte sendikacılık hareketinde kurumsallaşma dönemi başlamış olup bu dönem 1980'lere kadar devam etmiştir.

1960 sonrası dönemde ekonomik ve siyasi dönüşümlerin yanı sıra çalışma ilişkileri açısından da önemli dönüşümler yaşanmıştır. 1961 anayasasıyla siyasi özgürlüklerde açılımlar sağlanmış, iktisadi açıdan 1963'ten itibaren ithal ikameci politikalarla birlikte planlı bir kalkınma süreci başlamıştır. Ulusal ekonomi yüksek büyüme eğilimi göstermiş ve ücretlilerin milli gelir artışından yararlandığı bir dönem yaşanmıştır.

Toplu iş ilişkileri açısından ise çalışma ilişkilerinin kurumsallaştığı bir dönem başlamıştır. 1961 Anayasası çalışma hayatında özgürlüğe dayalı düzenlemeler getirmiştir. Anayasada yer alan Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler başlığında sosyal devlet anlayışının hâkim olduğu; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, grev, çalışma ve sözleşme özgürlüğü, çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları, dinlenme hakkı, ücrette adaletin sağlanması, sosyal güvenlik hakkı ve sağlık hakkı gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır. Anayasanın toplu çalışma ilişkilerini kapsayan düzenlemeleri 1963'te çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer almaktadır.

274 ve 275 sayılı kanunlar ile de çalışma ilişkileri yeni bir bakış açısı kazanmış, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın yanı sıra iş mücadelesinin diğer önemli ögesi olan grev ve lokavt da kurumsallaşmıştır. Bu durum sendikacılık ve toplu pazarlığı ufkunu açmış ve gelişmesini sağlamıştır (Makal, 2013: 103-104).

274 sayılı kanunlar ile de iş sözleşmesiyle çalışan herkesi kapsamakta ve bu çalışanlara sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanımaktadır. Bu düzenlemenin yanı sıra çalışanlar birden fazla sendikaya üye olma hakkına da sahiptir. Sendikalar geniş anlamda siyaset yasağına tabi olmamakta ancak dar anlamda (siyasi partilerle organik ilişki kurma, siyasi partilerden yardım alma veya onlara yardım yapma) siyaset yasağına tabi tutulmuştur. İşçilerin sendikaya ödeyeceği aidatta check-off (aidatın kaynaktan kesilerek alınması) sistemi getirilmiş, sendikaların mali güçleri artırılmıştır. Sendika, federasyon ve konfederasyon kurulmasına ilişkin barajlar da bu kanunda düzenlenmiştir. Bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyette bulunabilmesi için işkolunda sigortalı çalışan işçilerin en az üçte birini, işçi federasyonlarının aynı

işkolunda mevcut sendikaların en az ikisini bir araya getirmesi ve o işkolunda çalışan işçilerin en az üçte birini temsil etme zorunluluğu bulunmaktadır.

275 sayılı kanun ile çalışma ilişkilerinin bireysel iş sözleşmeleriyle değil de toplu iş sözleşmeleriyle düzenlediği dönem gelmiştir. Yasa ile 3008 sayılı kanundaki grev yasağı kaldırılmış ve Anayasada yer alan grev hakkının uygulamasına ilişkin düzenlemeler kapsama alınmıştır. Kanun ile toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri kurumsallaşmış ve hukuksal güvenceye bağlanmıştır. Kanuna göre toplu iş sözleşmeleri, işçi kuruluşları ve işveren kuruluşları/işverenler arasında yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinde bir taraf mutlaka sendikalı olmak zorunda iken, işveren tarafında örgütlü temsil zorunluluğu bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapmada yetkili federasyon ya da işkolu esaslı kurulan işçi sendikası, o işkolundaki işyerlerini kapsayıcı iş sözleşmesi yapabilmektedir.

Grev ve lokavt toplu iş uyuşmazlıklarında son aşama olarak yer almaktadır. Kanun hak ve çıkar grevine izin vermekte fakat seferberlik hallerinde grev yapılamamaktadır. Uzlaştırma ve tahkim konusunda ise, tahkim kurumu olarak İl Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kurulları yer almaktadır.

1965'te 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çıkarılmıştır. 624 sayılı kanun, kamu personelinin haklarını sınırlamakta olup grev, toplantı ve gösteri yasağı getirmektedir. Bulunan memur sendikalarına birçok kamu görevlisinin (hakim, savcı, asker, polis vb.) üye olması yasaklanmıştır. Toplu sözleşme ve toplu pazarlığa ait bir düzenleme ise bulunmamakta ve sendikalar sadece araştırma yapmak, ilgili kurumlara teklif vermek ve onlarla işbirliğinde bulunmak gibi faaliyetlerle sınırlandırılmıştır.

657 sayılı kanunla ise, devlet memurlarına özel kanunda belirlenen hükümler dâhilinde sendika ve meslek birliği kurma ve bunlara üye olma hakkı verilmiştir. Memurlar bu hakkın yanı sıra açık bir grev yasağına tabidir (Makal, 2017: 171-175).

1967'de yeni bir İş Kanunu yasalaşsa da, 1971'de bu kanun usul yönünden iptal edilmiştir. İptal edilen bu kanunun yerini ise 1475 sayılı İş Kanunu almıştır.

#### **1.1.2.4. 1971-2003 Arası Dönemde Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler**

1475 sayılı kanunun en önemli özelliği, 3008 sayılı kanunun kapsamını önemli ölçüde genişletmesidir. 3008 sayılı yasa 10 işçi çalışmayı gerektiren işler ve burada çalışan

işçileri kapsamakta ve deniz, hava taşımacılığı ve tarım işçileri de kapsam dışında kalmaktadır. Bir başka kısıtlama ise işçi tanımı ile ilgilidir. 3008 sayılı kanun işçiyi “bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın işyerinde bedenen yahut bedenen ve fikren çalışan kimse” olarak tanımlamakta iken; 1475 sayılı kanun “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kimse” olarak tanımlamıştır. Bu sayede bedenen çalışma ve fikren çalışma ayrımı kaldırılmıştır.

Kanun ayrıca kişi sayısı bakımından da kapsamı genişletmiştir. Fakat bu kanun tüm çalışanları kapsamamaktadır. Deniz ve hava taşıma işleri, tarım işleri, aile üyeleri ve hısımlar arasında evlerde yapılan işler ve ev hizmetleri kapsam dışında bırakılmıştır.

1975’te 1927 sayılı kanun ile 1475 sayılı kanunda değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerle kıdem tazminatını hak etme koşulu üç yıldan bir yıla düşürülürken, kıdem tazminatı tutarı ise 15 günden 30 güne çıkarılmıştır. Kıdem tazminatına tavan getirilmiş ve kıdem tazminatının asgari ücretin 7,5 katını aşamayacak şekilde hesaplanması gerektiği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi’ne yapılan başvuruyla karar şekil yönünden iptal edilse de, 1980 darbesi sonrası tekrar kabul edilmiştir (Makal, 2017: 176-177).

#### **1.1.2.5. 2003'den Günümüze Çalışma İlişkilerine Yönelik Düzenlemeler**

2003 yılında ülkemizin Avrupa Birliğine uyum sürecinin de etkileriyle ülkemizde 4857 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. Çalışmamızın bundan sonraki kısımları tamamen 4857 sayılı kanun özelinde yapılacağı için 4857 sayılı kanunla ilgili düzenlemeler ilgili konularda verilecektir. Esasında 1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunun arasında çok farklı uygulamaların olmadığı da söylenebilir. 4857 sayılı iş kanunun getirdiği belki de en büyük yenilik iş güvencesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **1.2. Türk İş Mevzuatı Açısından İş sözleşmesi ve Önemi**

Ülkemizde işçi-işveren ilişkisinin yasal olarak oluşumu iş sözleşmesi ile olmaktadır. İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki temel borç ilişkisini kuran ve aynı zamanda iki tarafa da borçlar yükleyen özel bir sözleşmedir. İş sözleşmesi çalışma hayatının en önemli düzenlemelerinden birisidir. Öyle ki, sözlü olarak bile yapılabilen ve kural olarak şekil şartına tabi olmayan ancak aracı olduğu ilişkide işçilik ve işverenlik sıfatını taraflarına veren bir düzenlemedir. Tarafları sözlü bir iş sözleşmesi yapsalar bile Sosyal Güvenlik Mevzuatı açısından iş görme borcunu üstlenen taraf, SGK anlamından

sigortalı sayılmaktadır. Dolayısıyla işçilerin Sosyal Güvenlik ve İş Kanunu kapsamında haklarını tesis eden bir özelliğe sahiptir.

Bunun yanı sıra iş sözleşmesi yapma noktasında tarafların karşılıklı olarak anlaşmaları gereklidir. İş sözleşmesinin yapılabilmesinde objektif esaslı noktaların tamamı üzerinde uyuşmanın zorunlu olduğuna dair öğretideki genel kabulün kökeni Roma hukukuna kadar uzanan bir özelliktir(Nomer,2013:2074).

### **1.2.1. İş Sözleşmesi ve Unsurları**

İş sözleşmesi taraflardan birinin bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt ettiği, diğer tarafın ise bu bağımlılık karşılığında ücret vermeyi taahhüt ettiği, her iki tarafa da borç yükleyen özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesi yapıldığı andan itibaren tarafları açısından hukuki sonuçlarını doğurur. Öyle ki iş sözleşmesi yapıldıktan sonra o sözleşme için ücret ödemeyi taahhüt eden taraf işveren, iş görmeyi taahhüt eden taraf ise işçilik sıfatını kazanır. Taraflar sözleşmenin konusu işin ifasına başlamasalar bile karşılıklı hak ve borçlar işlemeye başlar. Öyle ki tarafların iş görmeye başlamak için belirledikleri sürede işveren işçiyi çalıştırmaya başlatmasa bile işçi çalışmış gibi kabul edilir ve işverenin temerrüdü söz konusu olur.

İş sözleşmesinde kural olarak bir şekil şartı da bulunmamaktadır. Tarafların sözlü olarak yaptıkları hizmet sözleşmeleri geçerli bir sözleşme olarak kendini gösterir. Bu noktada işçiyi gözetme borcundan dolayı Sosyal Güvenlik Hukuku işverene bir takım sorumluluklarda yüklemektedir. Öyle ki sözlü bir iş sözleşmesinin varlığında, işveren işçisine ait bilgileri sosyal güvenlik kurumuna bildirerek sigorta işlemlerini başlatmazsa bile işçi sosyal güvenlik açısından güvence altında sayılır. Bu durumun olumsuz sonuçları işvereni bağlar.

İşçi ile işveren arasında bağı kuran iş sözleşmesinin bir takım unsurları barındırdığı açıktır. Bu unsurlar ise, çalışma, ücret ve bağımlılık olarak kendisini göstermektedir.

#### **1.2.1.1. Çalışma**

İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi, işverene karşı onun iş organizasyonuna bağlı olarak iş görme borcunu üstlenmiş kabul edilir. İş görme borcunun kapsamından

önce iş kavramını açıklamakta fayda vardır. İş veya çalışma<sup>5</sup> kavramı; insanların ekonomik veya sosyal bir amacı gerçekleştirmek amacıyla yaptıkları bedensel ve/veya zihinsel çabaya verilen addır. İş sözleşmesinde de sözleşmeyle işçi iş görme borcunu üstlenmiş olmaktadır.

İnsanlar bir arada yaşamaya başladıkları andan itibaren ihtiyaçlarını temin noktasında başkalarının emeklerine muhtaç bir halde yaşamışlardır. Bu muhtaçlık esası insanı aynı zamanda sosyal bir varlık yapan temel olgulardan birisini oluşturmaktadır. Günümüz modern çalışma hayatında da insanların iş odaklı birbirlerine muhtaçlıkları oldukça yoğun bir biçimde devam etmektedir. Bunun sonucunda da çalışma ilişkileri ve istihdam biçimleri de insanlık tarihi boyunca kendini yineleyerek geliştirmektedir. Sanayi devriminden önce insanlar daha çok kendilerine yeterken, belli ihtiyaçları gidermek noktasında başkalarının emeklerine muhtaç bir şekilde yaşamaktaydılar. Sanayi devriminden sonra ise makinaların üretim süreçlerine girmesi ile birlikte insanların günlük yaşamlarında ihtiyaç duydukları pek çok şeyi istihdam ilişkisi ile başkalarının emekleri ile sağladıkları görülmüştür. Günümüz sanayi sonrası toplumunda ise günlük ihtiyaçların tamamında başkalarının çalışmasına ihtiyaç duyar hale gelmiş bulunmaktayız.

Çalışma, iş görme borcu aynı zamanda bu edimi yüklenen işçinin kişiliğini de ön plana çıkartan temel bir borçtur. Çünkü işveren o işçinin zihinsel ve/veya fiziksel özelliklerine göre o işçi ile iş sözleşmesini yapmaktadır. Bu nedenle de Türk İş Hukukunun en temel özelliklerinden birisi de işçinin kişiliğinin ön planda olmasıdır. Dolayısıyla iş sözleşmesini yapan işçinin bu işini bizzat kendisinin yerine getirmesi de bu kapsamda beklenmektedir.

İşçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirme zorunluluğu nedeniyle iş görme borcunu kural olarak üçüncü kişilere devredemez(Güneş ve Mutluay, 2011:242) ve miras olarak bırakamaz.

### **1.2.1.2. Ücret**

Ücret, iş sözleşmesi ile işverenin üstlendiği temel bir borçtur. Ancak çalışma borcunda olduğu gibi ücret ödeme borcunda da işverenin kişiliğini ön plana çıkartan bir özellik

---

<sup>5</sup> Çalışma kavramına verilen anlam ve değerler toplumdaki farklılıklarla birlikte genel olarak çalışma, bireylerin yaşamlarının sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan hayatının en merkezi alanıdır(Samsun, 2017:162).

bulunmamaktadır. İş sözleşmesi ile işverenin borcu olan ücret, kural olarak işveren dışında üçüncü bir kimse tarafından da yerine getirilmiş olsa yine de işverenin borcu sona ermiş sayılır.

Ücreti çok farklı açılardan tanımlamak mümkündür. Ücretin ekonomik olarak tanımında onun üretim faktörü olan emeğin karşılığı olduğu vurgusu bulunur. Buna göre ücret, üretim faktörlerinden emeğin üretime katılmasının karşılığında aldığı karşılıktır. Ücret gelirin oluşabilmesi için öncelikle çalışmanın olması gereklidir. Ücretin psikolojik bir yönü de bulunmaktadır ve bu yönüyle de ücret, başarı elde etme duygusunun sembolik bir karşılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücreti emek odaklı da tanımlamak mümkündür. İşçinin ve/veya ailesinin temel ihtiyaçlarını elde edebileceği gelirdir. Ücretin bir de işveren boyutuyla tanımı yapılabilir ki bunu da işverenin yüklenmiş olduğu en önemli maliyet olarak tanımlayabiliriz.

Ücret, aynı zamanda işçi işveren ilişkilerinde yaşanan uyumsuzlukların pek çoğunun da arkasındaki temel faktör olarak karşımıza çıkar. Ücret işverenlerin maliyeti, işçilerin ise gelir seviyesini belirlemesi yönüyle zıt çıkarları buluşturan bir faktördür.

### **1.2.1.3. Bağımlılık**

İş sözleşmesinin yapılması ile birlikte işçi ile işveren arasında birbirlerine karşı bir bağımlılık oluşmaktadır. Bu bağımlılık işçinin, işverenin iş organizasyonuna olan bir bağımlılıktır. Değilse iş sözleşmesi Medeni Kanundaki nikâh sözleşmesi gibi bir bağımlılık oluşturmaz. Bu bağımlılık, işçinin işverenin iş organizasyonuna bağımlı haline gelmesi şeklindedir. İş sözleşmelerinde yer alan bağımlılık unsuru, aynı zamanda iş sözleşmesini, konusu iş görmeye dayanan başka sözleşmelerden ayıran en temel özellik olarak karşımıza çıkar(Akkurt, 2010:19).

İş sözleşmesi yapılıncı işçinin işini işverenin yanında, onun gözetiminde yapması diye bir şeyde söz konusu olmayabilir. Bağımlılık unsurunun içeriği işverenin iş organizasyonu içerisinde işçinin hareket etmesinden kaynaklanmaktadır. Burada önemli olan nokta ise işverenin çalışana talimat vermek ve bunların kontrolünün işyerinde ve günü gününe olmamasıdır. İşveren çalışanlarını işe yönlendirebilir ve bunun denetimini istediği zaman diliminde ve istediği araçlarla yapabilir ayrıca günümüz teknolojik gelişmeleri, yeni istihdam biçimleri bunu mümkün kılmaktadır (Ödünç iş ilişkisi, alt işveren ilişkisi, vardiyalı çalışma, işveren vekilliği gibi uygulamalar ile kapitalist üretim sisteminin uygulamaları olan küresel işletmecilik uygulamaları işçi ile işveren arasında

kişisel bir bağımlılığı engelleyen bir durumdur). Bu yüzden de günümüzde temel belirleyici çalışanın işverenin emir ve talimatlarına uygun çalışıp çalışmaması şeklinde belirlenir(Uçum, 2005:102-103).

Çünkü çalışma mevzuatımıza göre farklı çalışma ilişki ve şekilleri bulunmaktadır. Günümüz çalışma hayatında işçilerin büyük bir çoğunluğu iş ilişkisi sırasında işverenlerinin yüzünü bile göremeden işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak çalışma imkânına sahiptirler.

### **1.2.2. İş sözleşmesinin Tarafları**

İş sözleşmesi yapılırken sözleşme taraflarından bir tanesi sözleşmeye bağlı olarak çalışmayı, diğer tarafta bu bağımlı çalışma karşılığında ücret ödeme borcunu üstlenmiş olurlar. Dolayısıyla iş sözleşmesinin temel iki aktörü işçi ve işveren olarak karşımıza çıkar.

#### **1.2.2.1. İşveren**

Bir iş sözleşmesine bağlı olarak işçi çalıştıran gerçek, tüzel veya tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlara işveren adı verilmektedir. İşveren iş sözleşmesinde işçiye karşı ücret borcunu üstlenmiş olan kimsedir. Ancak bu ücret borcunu işveren dışında üçüncü bir kimse de yerine getirebilmektedir. Bu yönüyle işverenin iş sözleşmesinde kişiliğinin önemi bulunmamaktadır. Buna benzer bir tanımlama Türk Ticaret Kanunda da tacir<sup>6</sup> için söz konusudur.

İşverenin kişiliğinin işveren sıfatı kazanma noktasında hiçbir önemi yoktur. Bu yüzden gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliğe sahip olmayan kamu kurum ve kuruluşlarına da işveren denilebilmektedir. Bilindiği üzere gerçek kişi yaşayan, nefes alan canlı varlık olan kişilerdir. Bu yönüyle birey olarak herkes işveren olabilir. Tüzel kişi ise kendini oluşturan gerçek kişilerden bağımsız üst kişilikler olarak karşımıza çıkar. Örneğin A holding, X spor kulübü, Y derneği, Z sendikası, L partisinin de tüzel kişi işveren olma ihtimali bulunmaktadır. Direk kamuyu teşkil eden kamu kurum ve kuruluşlarında ayrı bir tüzel kişilik bulunmamaktadır. Örneğin Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar gibi. Burada

---

<sup>6</sup> Türk Ticaret Kanunu Madde 12'ye göre , "Bir ticari işletmeyi kısmen de olsa, kendi adına işleten kişiye tacir denir" şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımdan tacire ait iki şart ortaya çıkar. İlk olarak ortada bir ticari işletmenin olması şartı, ikinci olarak ise bu ticari işletmenin kısmen dahi olsa kendi adına işletilmesi şartıdır (Çiyiltepe,2011:54).

kamu iktisadi teşekkülleri ile farklılık bulunur. Çünkü bu kuruluşların ayrı bir tüzel kişilikleri bulunmaktadır.

İşveren sıfatının kazanılması noktasında işverenin işçilere karşı borcu olması nedeniyle kural olarak tam fiil ehliyet<sup>7</sup> istenir. Ancak işverenin iş ilişkisinde kişiliğinin bir etkinliğinin olmaması nedeniyle ehliyet şartlarını taşımayan bir kimsede işveren sıfatına sahip olabilecektir.

Aynı şekilde işverenin ölmesi, temyiz kudretini kaybetmesi, cezaevine girmesi gibi nedenlerden dolayı iş sözleşmesi kural olarak sona ermiş sayılmayacaktır.

İşveren sıfatına sahip olabilmek için işverenin illa ki işçilerin başında bulunması, işçilerin sevk ve idaresini bizzat yapması gibi bir zorunlulukta bulunmamaktadır. İşveren oluşturacağı iş organizasyonu ile işveren vekilleri yardımı ile sevk ve idare işlemini yerine getirebilecektir.

İşveren sıfatını kazanmak için iş görme borcunu üstlenmiş olan işçi ile iş sözleşmesinin yapılması yeterlidir. Bu sözleşmenin belirli süreli, belirsiz süreli, kısmi süreli olmasının önemi de bulunmamaktadır.

Bazen bir işçiye karşı aynı anda iki işveren müteselsil sorumlu tutularak o işçiye karşı her ikisi de işveren sıfatına sahip olmaktadır. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği ve işçilik haklarında asıl işveren-alt işveren veya ödünç iş ilişkisinde<sup>8</sup> işçiye karşı hem ödünç verenin hem de ödünç alanın sorumluluğunda durum bu şekildedir.

İşveren olacak kimsenin işçileri üzerinde yönetim, sevk ve idare hakkı bulunmakla birlikte işçilerine karşı işin risklerini üstelenmiş olduğu da kabul edilir. Bundan dolayıdır ki işverenin işçileri korumak, gözetmek, eşit davranmak gibi borçları bulunmaktadır. Aynı zamanda işyerinde bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda da yine işveren kusursuz olarak sorumluluk sahibidir.

---

<sup>7</sup> Türk Medeni Kanununun 9-13 maddeleri arasında fiili ehliyet ve şartları tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre, "Fiil ehliyetine sahip olan kimse, kendi fiilleriyle hak edinebilir ve borç altına girebilir. Fiili ehliyetin genel şartları ise,

-Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin fiil ehliyeti vardır.

- Erginlik on sekiz yaşın doldurulmasıyla başlar. Evlenme kişiyi ergin kılar. On beş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir.

-Yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan herkes, bu Kanuna göre ayırt etme gücüne sahiptir."

<sup>8</sup> İşçi ile işveren arasında kurulan hukuki ilişkiye iş ilişkisi adı verilir(ÇSGB,2012:9).



### 1.2.2.2. İşçi

İş sözleşmesinden dolayı iş görme borcunu üstlenen kimseye işçi adı verilir. İşçi, bir iş sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığında iş görme borcunu üstlenen gerçek kişiye işçi adı verilir. Tanımda dikkate çeken üç temel unsur bulunmaktadır.

Bunlardan birincisi işçinin mutlaka gerçek kişi olmasıdır. İşçinin iş görme borcu onun kişiliği ile direk bağlıdır. İş görme borcunu da ancak gerçek bir kişi yerine getirebileceği için işçinin mutlaka gerçek kişi olması zorunluluğu bulunur. İkinci olarak ise işçi sıfatını kazanabilmek için işçinin işveren ile iş sözleşmesi yapması gerekir. Ancak iş kanuna göre iş sözleşmesinin yapılmasında herhangi bir şekil şartı yoktur. Dolayısıyla işçinin işveren ile yaptığı iş sözleşmesinin yazılı olma zorunluluğu yoktur. İşveren ile çalışmak için sözlü bir sözleşme yapılmış olsa bile işçilik sıfatı kazanır. Son olarak da işçinin iş görme borcuna bir karşılık olarak ücret almaya hak kazanmış olması gerekir.

Bu noktada işçinin iş sözleşmesi yapabilmek için kural olarak tam fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Ancak ülkemizde çalışma yaşı olarak 14 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir. Ayrıca 687 sıra numaralı torba kanuna göre, "*On dört yaşını doldurmamış çocuklar, bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla*" çalışabileceklerdir.

**Dolayısıyla temyiz kudretine sahip olmak koşuluyla yaşı küçük (14'ü doldurmuş 18'e gelmemiş) veya kısıtlı bir kimsenin kanuni temsilcileri ile işverenin yaptığı iş sözleşmesi geçerli olacaktır. Hatta 6356 sayılı Sendikalar Toplu İş sözleşmesi Kanuna göre 15 yaşını doldurmuş bir işçinin kanuni temsilcisinin rızası olmadan sendikaya üye olmasına bile imkân verilmiştir.**

İş hukuku açısından işveren ile iş sözleşmesi yapan herkes işçi olarak kabul edilmektedir. Son yıllarda beyaz yaka, pembe yaka, altın yaka gibi pozisyonlar sayılmakla birlikte iş hukuku açısından bunun bir önemi yoktur. Ayrıca bireysel iş ilişkilerinin düzenlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununun hükümleri uygulanmaktadır. İşçilik sıfatı açısından ise bir kimse bu kanunlardan hangisi ile çalışırsa çalışsın işvereni ile iş sözleşmesi yapılmış ise işçilik sıfatı kazanılır.

İşçi iş sözleşmesi yaptıktan sonra işçinin yapacağı işin niteliği, mevki, pozisyonun hiçbir önemi yoktur. İş sözleşmesi yapıldıktan sonra işçi, işveren tarafından genel müdür olarak da çalıştırılsa, çaycı olarak da çalıştırılsa işçi sıfatı bundan etkilenmez.

İşçi, işveren ile iş sözleşmesi yaptıktan sonra işin süresinin de bir önemi yoktur. Yine işçi işvereni ile belirli süreli sözleşme ile de çalışsa belirsiz süreli sözleşme ile de çalışsa işçilik sıfatı bundan etkilenmez.

İşçi iş görme borcunu üçüncü kimselere devredemez. Bunun yanı sıra işçinin iş görme borcu miras olarak da bırakılamaz. Ancak işçiler işlerini yaparken yardımcı kullanabilirler.

### **1.2.3. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar**

İş sözleşmesi bir tarafın bağımlı olarak çalışmayı üstlendiği, diğer tarafında bu çalışma karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Bu yönüyle işverenin ve işçinin iş sözleşmesinden dolayı birbirlerine karşı borçları bulunmaktadır. Bu borçların yerine getirilip getirilmemesine bağlı olarak sözleşmede farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkabilir.

#### **1.2.3.1. İşverenin Borçları**

İş hukukuna göre iş sözleşmesinin yapılması hatta iş sözleşmesi görüşmelerinin başlangıcı ile birlikte işverenin işçilerine karşı yerine getirmekle olduğu yükümlülükler başlamış olur. İşverenin bu borçları esasında maddi boyutlu borçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü en temel borcu olarak ücret ödeme borcu sayılmıştır. Esasında işveren işletmesinin sermayesini temin edip yönetimi üstlenip yürütmeyi yardımcılarını ile yerine getiren bir konumdadır. Bu yüzden de borçlarının kökeninde maddi nitelik bulunmaktadır. Ancak 1926 yılında çıkan 818 sayılı Borçlar Kanunu ve 2012 de uygulamaya giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda işverene işçiyi gözetme borcu da yüklenilmiştir. Ayrıca 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu da bu gözetim borcunu üst seviyeye çıkartmış bulunmaktadır. Bunun yanı sıra işverenin işçilerine eşit davranma borcu da bu borçlar kapsamında değerlendirilmektedir. İşverenin borçları genel olarak dört alt başlıkta toplanmış olup bunlar,

-Ücret ödeme borcu,

-İşçiyi gözetme borcu,

-Eşit davranma borcu,

-Diğer borçlar

### 1.2.3.1.1. Ücret Ödeme Borcu

İş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte işveren işçinin ücretini ödeme borcunu üstlenmiş olmaktadır. Çünkü iş sözleşmesinin tanımında bile bu vurgunun olduğu bir gerçektir. Bilindiği üzere iş kanunda işçi önce çalışma borcunu yerine getirecek, işverende bu çalışmanın karşılığında işçinin ücretini ödeyecektir. Ücretin ödenmesi maddi bir borç olarak karşımıza çıktığı için bu borcu işveren adına işveren vekili veya işveren sıfatını taşımayan üçüncü kişiler bile öderlerse ücret ödeme borcu bitmiş olacaktır.

Ücret borcunda beş yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır. Dolayısıyla işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi sona ermiş olsa bile beş yıl içerisinde işçi bu borcu tahsil edebilecektir. Bu noktada faizlerini de işçi talep edebilecektir. İş sözleşmesi devam ederken belirlenen ücret ödeme günü üzerinden yirmi gün geçmesine rağmen işveren bu borcu ödemezse işçinin işi kabulde kaçınma hakkı bulunmaktadır. Bu süreç daha uzun süre devam ederse de bu durum işçi açısından bir haklı neden olarak fesih gerekçesi haline gelebilir.

İş kanuna göre ücretin alt sınırı Asgari Ücrettir<sup>9</sup>. Eğer iş sözleşmesinde ücret ile ilgili bir hüküm yoksa tarafların asgari ücreti kabul ettiği varsayılacaktır. İşçi ile işveren ücretin üst sınırını ise özgür iradelerine göre belirleyebilirler. Buna benzer olarak toplu iş hukukunda toplu iş sözleşmelerinde de özerklik bulunmaktadır. Ancak bu özerklikte bir sınır bulunmaktadır ki bu sınırın toplum yarına ve herkesçe kabule edilebilir olması gerekir. Dolayısıyla evet üst sınırdaki bir özerklik bulunmakla birlikte kamu yararı bu noktada sınır oluşturabilecektir.

Ücret ile ilgili olarak ülkemizde sıklıkla dile getirilen bir başka durum ise muvazaalı<sup>10</sup> ücrettir. Yani işçi ile işveren resmi olarak ücreti asgari ücret olarak göstermekle

---

<sup>9</sup> İşverenlerin ücret ödeme borcunun en alt sınırı olarak belirlenen ücrete asgari ücret adı verilir. Asgari ücret kavramı, çalışanlara yani işçilere asgari bir hayat sağlamaya yetecek, işverenlerinde bu belirlenen ücretin altında ücret ödemelerini engelleyen zorunlu yapıya sahip olan ücrettir (Öçal ve Karaalp-Orhan, 2018:649)

<sup>10</sup> Borçlar Kanuna göre muvazaalı, "tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile gerçek durumu onlardan gizleyerek kendi gerçek iradelerine uymayan ve kendi aralarında geçerli olmayan bir hususta anlaşmalarına" verilen addır. Muvazaalı bir hukuki işlemin üç temel şartı vardır. 1-Tarafların iradeleri ile

birlikte daha yüksek ücretten anlaşabilmektedirler. Bunun sonucu olarak da işveren ücret farkını işçiye elden ödemekte olup bu durum ise Sosyal Güvenlik Kurumu açısından prim kaybına ve mali açıdan da vergi kaybına neden olabilmektedir.

İşverenlerin ücret ödeme borcunu işçi açısından güvence veren bir ücret garanti fonu bulunmaktadır. Ücret garanti fonuna primler işverence ödenmekte ve işverenin ödeme gücü durumu işçilerin üç aylık ücreti bu fondan sağlanmaktadır. Ayrıca işverenin iflası durumunda da kamu alacaklarından sonra öncelikli alacak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ücret borcunun kapsamında işçinin ücretinin yanında, fazla mesai ücretleri, kullanılmayan yıllık ücretli izin ödemeleri, ulusal ve genel bayramlardaki çalışmadan kaynaklanan ücret alacakları ile hafta tatili ücretleri de yer almaktadır.

#### **1.2.3.1.2. İşçiyi Gözetme Borcu**

İşverenin ücret ödeme borcundan sonra işçisine karşı en temel borcu işçisini gözetme borcudur. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı esasında Cumhuriyet öncesi medeni kanun olan Mecelleye kadar dayanmaktadır. Hatta Mecelle öncesi Dilaverpaşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamelerinde bile işverenin işçiyi gözetme borcundan vurgular bulunmaktadır. Aynı şekilde 818 sayılı ve 2012 de uygulamaya giren 6098 sayılı Borçlar kanunda ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda işverenin işçiyi gözetme borcu detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

İşçiyi gözetme borcunun temelinde sanayi devriminden sonra batıda sanayileşmiş ülkelerde işçilerin kötü çalışma koşulları yer almaktadır. Zira sanayi devriminin ilk yıllarında çalışanların çalışma koşulları oldukça kötüydü. Ancak zamanla sendikalar ve devletin müdahaleleri ile işverenin işçiyi gözetme borcu ortaya çıkmış ve işçiyi korumak için işverenler önlemler almaya başlamışlardır.

İşverenin işçisi ile iş sözleşmesini yaptıktan sonra işçisinin çalışırken gözetiminden ve güvenliğinin alınmasından sorumluluğu başlar. Bu borcun içerisinde işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olmaktadır. Bu bağlamda da işçilerinin sağlık gözetimleri, eğitimleri, koruyucu araç ve gereçleri sağlamak ve temin etmek borcu işverene yüklenmiştir.

---

beyanları arasında bilinçli olarak yapılan uygunsuzluk, 2-Üçüncü kişileri aldatma niyeti, 3-Taraflar arasında muvazaalı bir sözleşmenin bulunması(Uyar, 2016:357).

İşverenin bu borcunun bir devamı olarak işyerinde bir iş kazası<sup>11</sup> veya meslek hastalığı<sup>12</sup> meydana gelirse işveren bu durumdan kusursuz sorumlu<sup>13</sup> tutulacaktır. Kusursuz sorumluluk kapsamında işverenin bütün önlemleri almış olmasına rağmen bile bir iş kazası olursa hukuk sistemi onu sorumlu tutacaktır. Tabi ki işveren burada gerekli önlemleri eğer hiç almamış ise o takdirde ortaya çıkan zararlardan ceza hukuku açısından da ayrıca sorumlu tutulacaktır.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun içerisinde yine işçilere karşı diğer işçilerden veya üçüncü kişilerden işçiye yönelik olan her türlü saldırıya karşı da işçisini koruma borcu bulunmaktadır.

Yine işverenin işçilerinin çalışma sürelerinde uygun dinlenme sürelerini ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık tatil olarak vermekle yükümlüdür. Ayrıca çalışanların işyerine getirilip götürülmelerinden ve yemeklerinin temini noktasında da sorumluluğu gözetim borcunun içerisinde yer almaktadır.

### **1.2.3.1.3. İşverenin Eşit Davranma Borcu**

Eşit davranma borcunun arkasında Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik genel olarak açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre, "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

---

<sup>11</sup> Türkiye’de iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre;  
-Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,  
-İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,  
-Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,  
-Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,  
-Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen öze uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmektedir.

<sup>12</sup> Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

<sup>13</sup> Kusursuz sorumluluk bir hukuki durumla ilgili olarak bireylerin kusurlarının olup olmadığının aranmaksızın sebep oldukları zarara katlanmalarını sağlayan hukuki sorumluluk düzenlemesidir(Baçoğlu, 2015:32).

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz" şeklinde belirtilmiştir. Anayasada yer alan bu düzenleme İş Kanunu 5.madde<sup>14</sup>'de kendini göstermiştir. Bu madde çalışma hayatında işçi-işveren ilişkileri içerisinde eşit davranmayı düzenlemiştir(Yuvalı, 201288).

İşveren de işçilerine karşı renk, dil, ırk, cinsiyet, şehir, bölge ayrımcılığı yapamayacaktır. İşveren, işçilerini işe alırken, onlarla iş ilişkisi sürerken veya iş sözleşmesini sona erdirmeye noktalarında da bu tür ayrımcılıklar yapamayacaktır. Zira böyle bir ayrımcılık yaptığı takdirde eşit davranma borcuna aykırı davranmış olacaktır.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışına da hukuki sonuçlar bağlanmıştır. İşverenin işçilerine karşı bu tarz bir ayrımcılık içerisinde bulunması ve işçinin de bu durumu kanıtlaması halinde işçi ayrımcılık tazminatı almaya hak kazanır. Ayrımcılık tazminatının miktarı ise emsal işçiye ödenen dört aylık ücret tutarında olacaktır.

Yine bu kapsamda işverenin engelli çalışanlara karşı da ayrımcılık yapması eşitlik borcuna aykırıdır. Engelli istihdam etme kapsamında işveren, yeterli sayıda engelliye istihdam etmekle yükümlüdür. Eğer kanun gereği istihdam etmesi gereken engelli işçileri istihdam etmezse işverene çalıştırmadığı her bir engelli başına aylık idari para cezası uygulanır. Eski uygulamada işverenlerin terör mağduru ve mahkûm çalıştırma zorunluluğu da bulunmaktaydı. Ancak bugün bunlar özel sektördeki işverenler için zorunlu değildir.

Aynı şekilde işverenin askerlik görevi nedeniyle sözleşmesini sona erdirip askere giden çalışanlarını askerliğinin bittiği tarihten itibaren iki ay içerisinde başvurularını halinde istihdam etme zorunluluğu vardır. İşveren, askerden gelen çalışanına uygun iş veremezse emsal işçilere ödenen en fazla üç aylık maaş oranında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.

---

<sup>14</sup> İşK. 5 md. Eşit Davranma İlkesini Düzenler. "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz."

İşverenin eşit davranma borcunun kapsamında ayrımcılık yapmamanın arandığı bir diğer noktada işverenin işçilerine karşı sendikal bir ayrımcılık yapmaması durumudur. İşveren, işçilerin sendikal haklarına saygılı olmak zorundadır. Bunun neticesinde de işverenin işçilerinin sendikal faaliyetlerine ve sendikal haklarına da saygı göstermesi gerekmektedir. Eğer işveren işçilerinin sendikal faaliyetleri nedeniyle bir ayrımcılık yaparsa hukuk sistemi buna da sonuç bağlamıştır ki işverenin sendikal ayrımcılığının yaptırımına sendikal tazminat adı verilir. Sendikal tazminatın miktarı çalışan işçinin en az bir yıllık ücretinden az olamayacaktır.

#### **1.2.3.1.4. İşverenin İşçiye Karşı Diğer Borçları**

İşverenin işçisine karşı sözleşmeden doğan direk borçlarının yanı sıra işçilerine bir takım ekstra borçları da bulunmaktadır. İşveren öncelikle işçilerinin bordrolarından kestiği SSGSSK gereği primleri sosyal Güvenlik kurumuna yatırmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra işçilerinin gelir vergilerini de kaynaktan yani bordrodan hesaplayarak kesintiyi yapıp yatırmakla yükümlüdür(SGK,2015:41).

İşverenin iş sözleşmesinin dışında farklı sözleşmelerden kaynaklanan borçları da bulunabilir. Örneğin işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ekstra borçlar çıkabilir. Her şeyden önce yetkili işçi sendikasına işçinin ödeyeceği aidat borcunu da işveren bordrodan keserek bir ay içerisinde işçisi adına sendikaya yatırmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra toplu iş sözleşmesi ile belirlenecek olan ekstra yardım veya maddi borçlar da olursa işveren bu borçları da yerine getirmekle yükümlüdür.

İşveren bu borçlarını da yerine getirmediği takdirde bu durum da yine işçi açısından haklı nedenli bir fesih sebebi olabilecektir.

#### **1.2.3.2. İşçinin Borçları**

İş sözleşmesi işverene borç yüklediği gibi sözleşmenin karşı tarafı olan işçiye de bir takım borçlar yüklemektedir. İşçi, iş sözleşmesini yaptığı andan itibaren işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak çalışma borcunun beraberinde bir takım yan borçları<sup>15</sup> da yüklenir. İşçi, çalışma borcunu yerine getirirken tüm bu borçlarına uygun bir şekilde çalışmakla yükümlüdür. İşçi, sözleşmeyle yüklediği bu borçları yerine getirmediği takdirde buna birtakım hukuki sonuçlar yüklenmiştir. İşçinin üstlendiği borçları yerine

<sup>15</sup> İşçi çalışma hayatı boyunca işçi, çalışma borcunun yanında sadakat borcu, özen borcu, itaat borcu, iyi niyet ve dürüstlük borcu gibi yan edimlere uygun hareket etmek zorundadır(Demir ve Demir, 2009:2).

getirmemesi ve/veya eksik getirmesi durumunda işveren açısından haklı nedenli fesih durumu ortaya çıkacaktır. İşverenin özellikle İş Kanunu madde 25'de sayılan haklı nedenli fesih hallerinden birisi olan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı nedenle yaptığı fesih durumunda kıdem tazminatı da söz konusu olmaz. Bu kapsamda işçinin borçları,

-Çalışma borcu,

-Rekabet yapmamak borcu,

-İtaat ve Sadakat borcu,

-Hesap verebilirlik borcu

### **1.2.3.2.1. Çalışma Borcu**

Ekonomik veya sosyal bir ihtiyacı gidermek için bedensel ve/veya zihinsel olarak yapılan faaliyete çalışma adı verilir. İnsanlık tarihi ile birlikte insanlar ihtiyaçlarını gidermek amacıyla çalışma faaliyetinin içerisinde yer alır.

İşçinin çalışma borcu iş sözleşmesinin gerek “kişisel” gerekse “devamlılık” niteliklerinden dolayı kendine özgü bir yön olarak karşımıza çıkar(Akkurt, 2010:25). İş sözleşmesinin imzalanması ile birlikte işçinin işverene karşı çalışma borcu başlamış olur. İşçinin çalışma borcunun fiiline başlamış olması gereklidir. Ancak işçinin diğer borçlarının sonuç doğurabilmesi için fiilen çalışmak diye bir şart bulunmamaktadır.

Bununla birlikte işçinin çalışma borcunu bizzat işverenin yanında yerine getirme zorunluluğu ise yoktur. Bu yüzden de işyeri organizasyonu ile işin ifasının gerçekleştiği yer arasında ayırım yapmak gerekir. Çünkü işyeri organizasyonu ile işin ifasının gerçekleştirildiği yer arasında mutlak bir ilişkisinin olması zorunlu değildir. İşin ifası, işyeri organizasyonunun içinde görülebileceği gibi işyerinin sınırlarının dışında da görülebilir(Uçum, 2005:104).

Çalışma borcu, işçinin kişiliği ile direkt bağlı bir borçtur. İşçi, işini yerine getirirken kendinin sahip olduğu fiziki ve zihin gücünü de işine vermekle yükümlüdür. İşverenin iş sözleşmesi yapma iradesinin altında işçinin fiziki ve zihin gücü yatmaktadır. Bu nedenle de işçi çalışma borcunu üçüncü kişilere devredemez, bizzat kendisinin yerine getirmesi gerekir. Bunun yanı sıra işçi, yanında yardımcıları kullanabilir. İşçinin çalışma borcunun kişiliği ile bağlantılı olmasının bir sonucu olarak da çalışma borcu miras olarak bırakılamaz.



Çalışma borcu beraberinde işi, işin gerektirdiği şart ve kurallara uygun yapma borcunu da beraberinde getirir ve işçi, işin gerektirdiği tüm özeni ve dikkati işini yaparken göstermekle yükümlüdür. İşçi çalışma borcunu ayrıca işverenin yönetim gücünden dolayı işverenin emir ve talimatlarına uygun biçimde yerine getirmekle de yükümlüdür. İşveren tarafından verilen emir ve talimatların kanunlara aykırılığı durumunda ise işçinin işi kabul etmeme hakkı bulunmaktadır.

#### **1.2.3.2.2. İşveren İle Rekabet Yapmamak Borcu**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu işçi ile işveren arasındaki rekabet yasağının hukuki çerçevesini çizmektedir. İş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçi ile işveren rekabet yasağını düzenleyen hükümleri iş sözleşmesine koyabilirler. Bu kapsamda iş sözleşmesinin devamı ve sona ermesinden sonra da işçi, işverenine rekabetçi tutumlar içerisinde bulunmamayı da taahhüt edebilir.

İşçi, iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin yaptığı iş ile ilgili benzer faaliyetlerde de bulunamaz. İş ile ilgili öğrendiği tecrübe ve yeterlilikleri sadece o işe özgü olarak kullanır. Bu kapsamda örneğin işçi yıllık ücretli izinlerde rakip başka işverenlerin yanında çalışmamalıdır. Aksi halde hem işverenin işçisine dinlenmesi için verdiği izin göz ardı edilmiş olur ve hem de işçi, o işyerinden elde ettiği tecrübeleri başka bir işverene özgü olarak kullanmış olur. Yine bu kapsamda işçi, işyerine ait sırları üçüncü kişilerle paylaşmamakla yükümlüdür. Ancak doğruyu söylemenin zorunlu olduğu her hangi bir soruşturma kapsamında bu yasak işlerliğini yitirmiş olacaktır.

Rekabet yasağı ülkemizde en yaygın olarak iş sözleşmesi sona erdikten sonra kendisini göstermektedir. İşçi, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte aynı sektör ve/veya iş kolunda benzer bir başka işte belirlenen süre boyunca çalışmayacaktır.

#### **1.2.3.2.3. İtaat ve Sadakat Borcu**

İşçi, iş sözleşmesinin kurulması ile birlikte işverenin emir ve talimatlarına uygun çalışma ile işverenine karşı sadakat<sup>16</sup> içinde çalışmayı da kabul etmiş olmaktadır(Ertürk,2010:69).

---

<sup>16</sup> İşçinin sadakat borcunun kapsamı içerisinde birden çok borç sayılabilir. Bu borçların bir kısmı yapmak bir kısmı ise yapmamak şeklindedir. Örneğin işçiler bu kapsamda aşağıdaki eylemlere uygun çalışmakla yükümlü olacaktır(Demir ve Demir, 2009);  
-İşine düzenli olarak gidip gelmek,  
-İşini ifa borcu,

İtaat borcu, işçi ve işverenin konumlarından doğan bir borç olarak karşımıza çıkar. İşverenin işçisine karşı yönetim hakkı da bulunmaktadır. Bu yönetim hakkı kapsamında işverenin iş sözleşmesinin konusu olan işin ifasını çalışanından talep etme hakkı da doğar. İşçi işini yerine getirirken işveren işçisini yönlendirebilir, sevk ve idare eder. İşçi de işini yerine getirirken işverenin talimatlarına uygun olarak işini yerine getirmekle yükümlüdür.

Sadakat borcunun kapsamında işçi ile işverenin karşılıklı konumları bulunmaktadır. İşçi işverenin iş organizasyonuna sadık bir şekilde işini yerine getirmekle yükümlüdür. Sadakat borcunun içerisinde işçinin işyerinde hırsızlık yapmaması, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlere uygun çalışması, şartları oluşursa çıktığı yıllık ücretli izinden işyerine geri dönmesi, yıllık ücretli izni işverenin planlarına uygun bir şekilde yerine getirmesi gibi pek çok faktör yer alır.

#### **1.2.3.2.4. Hesap Verebilirlik Borcu**

İşverenin sahip olduğu yönetim hakkı kapsamında işveren, işçisinden yapılan iş ile ilgili bilgi ve hesap sorma hakkına da sahip olur. İşçi işini yerine getirirken kullanması gereken malzemeleri ve araçları da işi bittiğinde işverenine teslim etmekle yükümlü olacaktır.

#### **1.2.4. İş Sözleşmesinin Özellikleri**

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında temel iş ilişkisini düzenleyen bir sözleşmedir. Günümüz modern çalışma hayatında bağımlı çalışma olgusunu düzenleyen en temel sözleşmedir. İş sözleşmesine pek çok hukuki sonuçlar bağlanmıştır. Bu yönüyle de bir takım özelliklere sahip olan bir sözleşmedir(Yavuz, Özen ve Acar, 2007:277).

- 
- İşyeri araç ve gereçlerinin düzenlik kullanıp korumak,
  - Fazla mesai yapmak,
  - Mesaisinin bitiminde yapması gerekenleri yapmak,
  - İş ve işyerinin düzenine uygun davranmak,
  - İşverenine rekabet etmemek,
  - İşyerine ait sırları saklamak,
  - İşverenin güvenini kötüye kullanmamak,
  - İşyerinden hırsızlık yapmamak,
  - Yasadışı eylemlere katılmamak(grev vb)

#### **1.2.4.1. Özel Hukuk Sözleşmesidir**

Ülkemiz hukuk sistemi genel olarak özel, kamu ve karma hukuk alt sistemlerinden oluşmuş bir modern hukuk sistemidir. Bu ayrımın arkasında yatan temel özellik ise hukuki ilişkiden etkilenenlerin hukuki statüleridir.

Özel hukuk denilince taraflarının eşit hak ve özgürlüklere sahip olduğu, bireyler arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen alt dal akla gelir. Buradaki tarafların birbirlerine karşı herhangi bir üstünlükleri veya ayrıcalıklı durumları yoktur. Ülkemizde özel hukuk denilince alt dal olarak ilk akla gelen medeni hukuktur. Bunun yanı sıra borçlar hukuku, ticaret hukuku, devletler özel hukuku ve iş hukuku da bu kapsamda değerlendirilir.

Karma hukuk denilince ise tarafların eşit olmadığı, bir tarafta daima devletin olduğu, devlet ile vatandaşların veya devlet ile diğer devletler veya kuruluşların ilişkilerini düzenleyen hukuk akla gelir ki burada taraflar eşit değildir. Devlet bu noktada temel belirleyicidir. Bu yüzden alt dal olarak ilk başta Anayasa hukuku akla gelir. Bunun yanı sıra vergi hukuku, ceza hukuku ve idare hukuku akla gelir. Örneğin idare hukukunda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçi dışındaki kamu görevlilerinin hukuki çalışma statüleri de düzenlenmektedir.

Karma hukuk ise kökeni itibariyle kamu hukukundan güncel gelişmelere uygun olarak sonradan oluşturulmuş bir hukuk dalıdır. Karma hukukunun temelinde eşit hak ve özgürlüklere sahip bireyler arasındaki ilişkileri düzenlemek vardır ancak burada devlet nadiren de olsa taraf olarak devreye girmektedir. Örneğin banka hukuku, sermaye piyasası hukuku, çevre hukuku gibi alt dalları vardır.

Bilindiği üzere iş hukukunun kökeninde işçi ile işveren arasında özgür iradelerine göre yapılan iş sözleşmesine göre çalışma bulunmasından dolayı iş sözleşmesi, özel hukukun konusu olan bir sözleşmedir.

#### **1.2.4.2. Her İki Tarafa Borç Yükler**

İş sözleşmesi ile işçi ile işveren arasında iş ilişkisi kurulmaktadır. Edimleri açısından baktığımızda ise iş sözleşmesinde işçinin borcu iş görmek iken, işverenin en temel borcu ücret ödemektir. İşçinin en temel alacağı ücret iken işverenin en temel alacağı işçinin iş görmesidir. Bu yönüyle de iş sözleşmesi, her iki tarafa da tam borç yükleyen temel bir sözleşmedir(Doğan, 2014:400).

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına aykırı tutumlarına yönelik olarak da hukuki sonuçlar bağlanmış özel bir sözleşmedir. Örneğin işveren tüm borçlarını yerine getirirken işçi istifa ederse işverenin kıdem tazminatı ödeme borcu bulunmamaktadır. Ancak işveren borçlarını yerine getirmediği takdirde işçi haklı nedenli bir istifa gerçekleştirirse bu durumda işçi işvereninden kıdem tazminatı talep edebilir hale gelmektedir.

#### **1.2.4.3. Devamlılık Arz Eden Bir Sözleşmedir**

İş sözleşmesi tarafları açısından daimi bir borç ilişkisi içermektedir. Bu yönüyle de iş sözleşmesinin devamlılık arz etmesi gerekir. Devamlılık arz etmesinde dikkat edilecek nokta ise edimin kesintiye uğramadan gerçekleşmesi değil, davranışın fiili ve hukuki yönden bütünlük oluşturacak şekilde uzun bir zaman süresi (belirsiz süre) içinde yerine getirilmesidir(Doğan, 2014:391).

İş sözleşmesi bilindiği üzere kural olarak belirsiz süreli olarak yapılan bir sözleşmedir. Üzerinde sözleşmenin bitiş tarihi bile bulunmaz ve işçi ile işveren bu sözleşme boyunca birbirlerine karşı yükledikleri edimleri yerine getirmektedirler.

İşçi, iş sözleşmesini yaptıktan sonra kanunda belirtilen çalışma süreleri boyunca işverenin yanında hizmet görmekle yükümlüdür. İşçi bu sürelerin hepsinde fiilen çalışıyor olacak diye bir kural da bulunmamaktadır. İşçi fiilen iş yapmadığı zamanlarda bile çalışıyor kabul edilir ve ücretini alır.

Aynı şekilde işçi kısmi süreli farklı işverenler ile günün farklı zamanlarında da çalışsa her işvereniyle girdiği iş ilişkisi süreklilik arz eden bir iş ilişkisidir.

#### **1.2.4.4. Taraflarından İşçinin Kişiliği Önemlidir**

İş sözleşmesi yapılıncı işçinin en temel borcu iş görme borcudur. İşçinin iş görme borcunu bizzat kendisinin yerine getirmesi gerekmez. Bu yönüyle iş sözleşmesinde işçinin kişiliği ön plana çıkar.

İş görme borcu kişisel bir borçtur. Çünkü işin yapılması sırasında işçinin kişilik özellikleri, becerileri gibi pek çok faktörde devreye girmektedir. Bu özellik Türk İş hukukunun temel özellikleri arasında yer almaktadır. Buna karşılık işverenin en temel borcu ise ücret ödeme borcudur ve bir yönüyle maddi bir borç özelliği taşımaktadır. Bunun bir sonucu olarak da iş hukukunda işverenin kişiliğine yönelik bir vurgu bulunmamaktadır. İşveren iş sözleşmesini yaptıktan sonra işçinin sevk ve idaresini

işveren vekilleri veya kanuni temsilcileri ile yerine getirebilmektedir. Ancak işçinin işini bizzat yerine getirmesi gerekli bir şarttır. Çünkü işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği edim ile işçi bir yapma borcu üstlenmiş olur.

#### **1.2.4.5. Şekil Şartı Yoktur**

İş sözleşmelerinde kural olarak herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Bunun açılımı olarak işçi ile işveren sözlü olarak bile iş sözleşmesi yapabilirler ve sözlü bir iş sözleşmesi yaptıkları andan itibaren iş sözleşmesi hukuki sonuçlarını doğurmaya başlar.

İspat açısından sözleşmenin yazılı yapılması elbette daha belirleyici olmaktadır. Ancak iş kanununda işçiler açısından asgari şartların belirlenmiş olması nedeniyle işçi ile işveren aralarında yazılı bir sözleşme yapmış olmasa bile aksine bir ifade olmadığı takdirde kanundaki asgari şartlar bu iş ilişkisine de uygulanacaktır.

İş kanunda bazı sözleşmeler için ise basit şekil şartı olarak sadece yazılı yapılma şartı bulunmaktadır. Bunlar ödünç iş ilişkisi için yapılacak sözleşmeler, takım sözleşmesi, 14 yaşından küçük çocukları için yapılacak sözleşmeler, çağrı üzerine yapılacak sözleşmeler ile özel okul öğretmenlerinin yapacağı sözleşmelerdir. Konu ile ilgili olan Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunda da yazılı olma şartı var iken borçlar kanunda sözleşme yapma serbestisi bulunmaktadır.

#### **1.2.5. İş sözleşmesi ve Genel Borç İlişkisi**

Borçlu, alacaklı ve borcun konusundan oluşan üçlü ilişkiye genel olarak borç ilişkisi adı verilmektedir. İnsanlar günlük ihtiyaçlarını kapitalist üretim sisteminde esas itibariyle birbirleri ile kurdukları iş ilişkisi ile yerine getirmektedirler. İş ilişkisini kurma noktasında ise işçi ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesi ile kurulmaktadır. İş sözleşmesi en doğal görünümlü bir borç ilişkisidir. Üstelik bu borç ilişkisi her iki tarafa da tam borç yükleyen bir borç ilişkisidir. Çünkü iş sözleşmesi ile işçi çalışma borcunu üstlenirken, karşılığında ücret alacağını hak kazanır. Tersinden bakıldığında ise işveren iş sözleşmesi ile ücret ödeme borcunu üstlenirken, karşılığında işçinin emeğinden yararlanmaktadır.

İşte bu yönüyle de düşündüğümüzde insanlar bir gün içerisinde ihtiyaçlarını gidermek için bilerek veya bilmeyerek onlarca borç ilişkisine girer ve ihtiyaçlarını tatmin ederler.

Borç ilişkisinin kökeninde borç kavramı bulunmaktadır. Borç<sup>17</sup> kavramını dar ve geniş açıdan inceleyebiliriz. Dar açıdan borç, ilişkinin taraflarından birisinin borcun konusu olan edimi yerine getirmekle yükümlü olduğu, karşı tarafın ise bu edimi isteme hakkına sahip olduğu durumdur(Kayar, 2013:7).

Geniş anlamda borç kavramı ise, borç ilişkisine giren tarafların karşılıklı borçlu ve alacaklı durumunun söz konusu olduğu ilişkidir ki en güzel örneği yukarıda da verdiğimiz gibi iş sözleşmesidir. Geniş anlamda borç ilişkisi aynı zamanda yan edimler varsa onları da kapsar(Zapata,2014:2). Örneğin işverenin işçisinin ücretini banka aracılığıyla ödemesi ve ücret pusulası vermesi de yan edimleri ile olan geniş anlamlı bir borç ilişkisidir.

Borç ilişkisinin üç tane unsuru bulunmaktadır. Bunlar borçlu, alacaklı ve borcun konusu olan edimdir(Kayıhan,2010:52).

-Alacaklı: Borç ilişkisinde borçludan edimi yerine getirmesini isteme hakkına sahip olan taraftır. Borç ilişkisinde talep hakkına sahip olan kimseyi ifade etmektedir. Örneğin bahçeyi çapalamak için bir kimseye ödeme yapan kimse, bahçenin çapalanmasını isteme yönüyle alacaklı konumuna gelir.

Alacak hakkının sınırlarını ise dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmaması prensipleri belirler. Bu sınırlar ile birlikte alacak hakkının bazı özellikleri de hukuken bünyesinde taşıması gereklidir. Bunlar ise;

-Edimin borç ilişkisinin doğduğu anda imkânsız olmaması gerekmektedir.

-Edimin konusunun emredici hukuk kurallarına, genel ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmaması gerekmektedir.

-Edimin borcunun konusunun yer ve zaman itibariyle objektif olarak belirlenebilir nitelikte olması da gerekir(Doğan, 2014:390).

-Borçlu: Borç ilişkisi içerisinde alacaklıya karşı borcun konusunu yerine getirmekle yükümlü olan kimse borçludur. Örneğin bir beyaz eşya mağazasından ücretini verip satın alınan laptopu satıcı alıcıya teslim etmek borcu altına girdiği için satıcı bu ilişkide borçlu durumuna gelmiş olmaktadır.

---

<sup>17</sup> Borç aynı zamanda geleceğe yönelik bir güvenme, inanama ve kredi fikrini kapsayan bir olgudur. Bu yüzden de borç ilişkisinin kurulması ve işleyişinin sağlıklı olabilmesi için bir kültür birikim, bir hukuk sistemi ve güvene ihtiyaç bulunur(Tahiroğlu, 2005:11).

-Edim (Borcun Konusu): Borç ilişkisinde alacaklının borçludan talep edip, alacaklının yerine getireceği davranış borcun konusunu oluşturmaktadır. Borcun konusu bir şeyi yapmak, yapmamak veya vermek şeklinde kendini göstermektedir.

Örneğin işçi ile işveren arasındaki borç ilişkisinde işçinin borcu sözleşmedeki hizmeti yapmak şeklindedir. Bunun yanında işçi, bu borcu yerine getirirken aynı zamanda işvereni ile haksız rekabet yapmama şeklinde de borç yüküne girer. Buna karşılık işverenin borcu ise işçinin iş görmesinin karşılığında onun ücretini vermek şeklindedir. Vermek borcunun zıt anlamı olarak vermemek diye bir edim şekli bulunmamaktadır.

Edimi çeşitli yönleriyle sınıflayabiliriz(Zapata, 2014:6-11),

-Yerine getiriliş biçimi açısından:

aa)Olumlu edim

bb)Olumsuz edim

-Borçlunun kişisel özelliklerinin önem taşıyıp taşıyamamasına göre:

aa)Şahsi edim

bb)Maddi edim

-Belirleme şekline göre:

aa)Cins edim

bb)Seçimlik edim

-Parçalanıp/parçalanamamaya göre

aa)Parçalanabilen

bb)Parçalanamayan

Buna göre iş sözleşmesinde işçinin borcu; olumlu, şahsi, cins ve sürekli bölünmez bir borç olarak karşımıza çıkarken işverenin borcu ise; olumlu, maddi, cins ve sürekli bölünmez bir borç olarak karşımıza çıkar. Dikkat edilecek olursa tek fark borcun kişisel özelliğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü iş hukukunda da en önemli özelliklerden birisi işçinin kişiliğinin önemli olmasıdır ve iş görme borcunda işçinin kişiliği önem taşır. Buna karşılık işverenin borcu maddi bir nitelik taşımaktadır ki iş ilişkisinde işverenin kişiliğine yönelik bir vurguda bulunmamaktadır.

Borç ilişkisinde borcun kaynağı da üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar sözleşme<sup>18</sup>, sebepsiz zenginleşme<sup>19</sup> ve haksız fiildir<sup>20</sup>. Bunlar içerisinde en yaygın olan borcun kaynağı sözleşmedir. İşçi ile işveren arasındaki borç ilişkisinin kökeninde de sözleşme bulunmaktadır. Sözleşme ile kurulan borç ilişkisinde ise ya tek taraflı borç yüklenilir ya da sözleşmenin her iki tarafına borç yüklenilir. Örneğin bağışlama veya miras tek tarafa borç yüklerken, sözleşmelerin büyük bir kısmında her iki tarafa da tam borç yükleme vardır. Örneğin alım satım sözleşmeleri, iş sözleşmesi gibi. Burada alacaklının alacak haklarını elde edebilmesi için öncelikle karşı tarafa bir edim yerine getirmesi gerekir ki bu yönüyle sözleşmenin her iki tarafı hem alacaklı hem de borçlu olmaktadır(Zevkliler,2013:269).

Çalışma ilişkisinin başlangıcında kurucu unsur iş sözleşmesidir. İş sözleşmesinin gerçekleşebilmesi için iki temel aktöre ihtiyaç bulunmaktadır. Bu aktörler işçi ve işverendir. İşçi ve işveren kavramları ise sanayi devriminin bir sonucu olarak ortaya çıkan kavramlardır. Dolayısıyla modern çalışma ilişkilerinin ortaya çıkması ve çalışma mevzuatının düzenlenmesi noktasında da sanayi devrimi temel faktördür.

Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde Türk çalışma mevzuatının oluşumu sanayi devrimi ile paralel olarak incelenmiştir. Türk çalışma mevzuatının oluşumunun ise sanayi devriminin gerçekleştiği ülkelere göre farklı olduğu yaptığımız okumalar neticesinde belirlenmiştir. Özellikle sanayi devriminin yaşandığı ülkelerde çalışma mevzuatı özel sektör tecrübesi ve uygulamalarda yaşanan problemlerin tespitinden sonra şekillendiği ve bu yönüyle de işçilerin ihtiyaçlarını doğrultusunda şekillendiği görülmüştür. Buna karşılık ülkemizde ise gerek Osmanlı devleti döneminde gerekse de Cumhuriyet ile birlikte mevzuatın oluşumunda güçlü bir devlet etkisinin olduğu görülmüştür.

Ülkemizde düzenlenmiş olan çalışma mevzuatında işçi ile işveren iş sözleşmesini imzaladıkları andan itibaren birbirlerine karşı alacaklı ve borçlu sıfatına sahip olmaktadır. Bu ilişkiyi hukuki olarak ilk düzenleyen temel kanun olan Borçlar

---

<sup>18</sup> Hukuki işlemi kuran ve hukuki sonuç doğurmak amacıyla açıklanmış olan irade açıklamalarına genel olarak sözleşme adı verilir(Öğüz, 2013:12).

<sup>19</sup> Herhangi bir haklı neden olmaksızın bir kimsenin malvarlığının diğer bir kimsenin malvarlığına karşı artmasına sebepsiz zenginleşme adı verilir. Aynı şekilde emeğinde haklı sebep olmaksızın zenginleşmesini de bu durum kapsar(Ergüne, 2013:92).

<sup>20</sup> Türk borçlar Kanunu 49 maddesine göre haksız filli, bir kimsenin hukuka aykırı ve kusurlu bir davranışla bir başkasının mal yada şahsına zarar vermesi durumudur.



Kanunu ve işçi-işveren ilişkileri için özel düzenleme olan İş Kanunlarında koruma, gözetme borçlarının hepsi işverene yüklenmiş bulunmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise iş sözleşmesinin sona erme nedenleri derinlemesine incelenecek ve üçüncü bölümde de işçinin haklı nedenle feshine bağlanan hukuki sonuçlar hakkında bilgi verilecektir.



## **BÖLÜM 2. İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN HALLER ve İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI**

Hizmet sözleşmesinin taraflarından birinin karşı tarafın kabulüne gerek kalmadan hizmet sözleşmesini sona erdirmek için yaptığı irade açıklamasına fesih adı verilmektedir. Fesih çalışma hayatında iş ilişkisini sona erdirmesi ve buna bağlanan sonuçları itibariyle özellikli bir konumda yer alır. Öncelikle çalışma hayatında hizmet sözleşmelerini kendiliğinden sona erdiren işçinin ölümü haricinde, bütün iş sözleşmeleri ancak fesihle sona ermektedir ve bu sona ermeye bağlı olarak da pek çok hukuki sonuç ortaya çıkmaktadır.

Sürelili fesih diye adlandırdığımız önelli fesih olgusu gerçekleştiği takdirde ise önel süreleri ve sürelere ait özellikle işverene yüklenen bir borç olan yeni iş arama izni ortaya çıkar. Taraflar önelli feshin tüm gereklerini yerine getirmiş ve önelli feshi de işveren yapmışsa, işçi de şartları taşıyorsa eğer kıdem tazminatı alamaya hak kazanır. Buna karşın feshi işçi yapmış ise önelli fesihte kural olarak işçinin kıdem tazminatı alma hakkı yoktur. Taraflar önelli feshin gereklerine uymadıkları takdirde ise daha farklı hukuki sonuçlar söz konusu olur. İlk olarak bildirim öneline hangi taraf uymaz ise bunun yaptırımını olarak karşı tarafa ihbar tazminatı vermekle yükümlü olacaktır. İkinci olarak ise işveren önelli fesihte işçisine yeni iş arama iznini vermezse eğer bu sürelerle ait olarak işçiye zamlı ücret vermesi söz konusu olacaktır.

Peşin paralı fesih yapılması hakkı, 4857 sayılı kanuna göre bir tek işverene tanınmış bir yasal düzenlemedir. Bu fesih türünde işveren fesih iradesini işçiye ilettiği anda işçiye önel sürelerine ait ücreti tek seferde peşin olarak ödeyerek işçinin iş ilişkisini sona erdirmektedir. Günümüzde işverenlerin büyük bir çoğunluğu<sup>21</sup> bu fesih türünü benimsemektedirler.

Derhal fesih ise 4857 sayılı kanunda işçi ve işveren için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Derhal fesih sonuçları itibariyle diğer fesih türlerine göre farklılıklar göstermektedir. Bu bölümde ise işçinin derhal fesih hakkı ve olgusunun düzenlendiği İş Kanununun 24. Maddesi ve şartları, zamanı gibi yönleri incelenecektir. Günümüzde bu fesih türü

---

<sup>21</sup> İş kazası ve meslek hastalıklarından işverenin kusursuz sorumlu tutulmaları nedeniyle işverenler bu yolu daha çok kullanmaktadır. Yargıtay son yıllarda işverenin kusursuz sorumlu olduğunu kabul etmektedir(Seylen,2012:97).

işçileri hukuki olarak psikolojik tacize (mobbing<sup>22</sup>) karşı da koruyan bir düzenlemedir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçilerin bu durumu ispat etmeleri halinde çalışma mevzuatımız gereği işçi kendisi istifa etmiş olmakla birlikte işvereninden şartları varsa kıdem tazminatı elde etme imkânlarını vermektedir. Bunun yanı sıra işçi ayrıca maddi tazminat haklarını da elde edebilecektir.

## **2.1. Hizmet Sözleşmesi ve Genel Borç İlişisini Sona Erdiren Haller**

Borç ilişkisinin ve özelliklede bir sözleşme olan iş sözleşmesinin sona ermesi noktasında bir takım farklı uygulamalar bulunmaktadır. Uygulamada ve İş Kanunda iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde beş temel nokta bulunmaktadır. Bunlar, sürenin bitmesi, sözleşmenin iptal edilmesi, tarafların anlaşması, sözleşmenin kendiliğinden sonra ermesi (işçinin ölümü) ve fesih olgularıdır.

### **2.1.1. Sözleşme Süresinin Bitmesi**

İş kanuna göre iş sözleşmelerinde kural olarak herhangi bir şekil şartı yoktur. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı konusunda kanun şekil serbestisini benimsemiş olmakla birlikte belirli süreli iş sözleşmelerinde ise yazılı yapılma zorunluluğu bulunmaktadır(Yorulmaz, 2010:248). Ancak belirli süreli sözleşmeler için getirilen bu şekil şartı basit şekil şartıdır. Dolayısıyla iş sözleşmesi yapılırca bu sözleşmenin biteceği bir tarih sözleşmeye kural olarak konulamaz. Bu sayede işçiye karşı aynı zamanda psikolojik bir güvence sağlanmış olmaktadır. Aksi halde yani işçi sözleşmenin bitiş tarihini bildiği takdirde doğal olarak iş ilişkisi içerisinde sözleşmenin bitmesinden sonraki süreçleri düşünecektir.

İş Kanunda ana kural iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak yapılmasıdır. Ancak bazen belli durumlarda sözleşmeye süre konulması bir zorunluluk durumunu oluşturabilecektir<sup>23</sup>. İş sözleşmelerinin başlangıç ve bitiş tarihlerinin açıkça yazılı olduğu sözleşmelere belirli süreli iş sözleşmesi adı verilmektedir. Ancak sözleşmeye belirli bir süre verebilmek için bunun dayanacağı objektif bir kritere ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin başlangıç ve bitiş tarihinin belli olduğu ihale ile alınmış bir iş

<sup>22</sup> Mobbing, işyerindeki çalışana işçiye karşı, bir yada birkaç kişi tarafından düzenli bir şekilde uygulanan etik olmayan sözlü ve/veya fiziksel saldırı durumudur(Duman ve Akdemir, 2016:30).

<sup>23</sup> İş kanunu belirli süreli iş sözleşmelerini tanımlarken işçilerin hak kaybına neden olmamak için belirli süreli sözleşme yapabilmeyi kısıtlamıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için her şeyden önce objektif koşulunun varlığına bakılır. Bu objektif koşul ise işin belirli süreli olması (ihale), belli bir nedenin varlığı (mevsimlik iş) ve bir işin tamamlanması şeklinde olabilecektir(Camkurt, 2008:68).

veya bir otelde sezonluk çalışacak bir garson ile yapılacak bir iş sözleşmesi gibi. Ayrıca dikkat edilmesi gereken bir husus da sözleşmenin zincirleme iş sözleşmesi<sup>24</sup> niteliği taşıyor olmaması gerektiğidir.

Bu objektif neden varsa sözleşmeye bitiş süresi yazılır ve sözleşme o süre geldiğinde başka hiçbir şeye gerek kalmadan otomatik olarak sona erer. Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi ile ihbar öneleri (ihbar tazminatı) ve kural olarak kıdem tazminatı söz konusu olamaz(Şahankaya, 2016:202, Camkurt, 2008:73). Taraflar sürenin bitimiyle birlikte sözleşmeden doğan ücret, fazla mesai gibi borç/haklar dışında herhangi bir hak elde edemez.

Belirlenen bitiş süresinin dolmasına rağmen işçi çalışmaya işverende işçisinin çalışmasına müsaade ediyorsa sözleşmenin örtülü uzatılması söz konusu olacaktır. Böyle bir durumun varlığı halinde ise belirli süreli sözleşme ilk yapıldığı andan itibaren belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Bu şekildeki sözleşmenin sona ermesi durumunda ise kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı şartları oluşursa işçi bunları almaya hak kazanır.

Özellikle son yıllarda asıl işveren/alt işveren ilişkilerinde de yaygın şekilde uygulanan bir uygulamaya göre işçi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi ihale süresi ile belirlenmekte ancak ihale süresi dolunca aynı işçiler yeni alt işveren ile çalışmaya devam etmektedirler. Bu durumda alt işverenler arasında örtülü bir işyeri devrinin var olduğu kabul edilmektedir. Burada ihale süreleri bir yıldan az tutularak yapıldığında alt işveren işçiye karşı kıdem borcu olmadığını ileri sürmektedir. Ancak bu durum asıl işveren için aynı şekilde gelişmez. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçilik haklarından birlikte sorumluluk bulunmaktadır. Bu durumda alt işverenin işçileri ayrı ayrı alt işverenlerle bir yıldan az çalışmış olmakla birlikte toplam süreden dolayı asıl işveren sorumlu tutulacaktır. Üstelik bu sorumluluk zincirleme iş sözleşmesi şeklinde olacağı için asıl işveren, alt işverenin işçilerinin çalıştığı tüm süreden belirsiz süreli bir çalışan gibi sorumlu olacaktır. Dolayısıyla bu durumdaki işçilerin kıdem tazminatı alma hakları da bulunacaktır.

---

<sup>24</sup> Zincirleme iş sözleşmesi, arka arkaya yapıp devamlı bir surette tekrarlanan belirli iş sözleşmeleridir. Ancak arka arkaya takip noktasında belirli bir zaman boşluk olup olmaması sonucu değiştirmeyecektir. Önemli olan verilen boşluğun hukuki bütünlüğü bozmamasıdır. Eğer bu bütünlük bozuluyorsa zincirleme iş sözleşmesinden bahsedilemez(Şahankaya, 2016:194).

### 2.1.2. Sözleşmenin İptal Edilmesi

İş sözleşmelerinin yapılmasında tarafların sözleşme yapma iradelerini özgür biçimde açıklamaları iş sözleşmesinin en önemli özelliğidir. Tarafların sözleşme yapma iradelerini sakatlayan hata<sup>25</sup>, hile<sup>26</sup>, tehdit<sup>27</sup> ve sömürü<sup>28</sup> gibi durumlarla kurulan iş sözleşmelerinde **düzelebilir geçersizlik** bulunmaktadır.

Eğer bu sözleşmelerin konularında geçersizlik olmamakla birlikte iradeyi sakatlayan bir durum mevcut ise bu durumlardan dolayı bu tür sözleşmeler sonradan iptal edilebilir. Bunun sonucu olarak da sözleşme sona ermiş olacaktır. Bu şekilde sona eren sözleşmelerin sonuçları ise sözleşmenin ifasına geçilip geçilmemesine göre farklı şekilde olacaktır.

Eğer hata, hile, tehdit ve sömürü ile kurulan iş sözleşmelerinin ifasına hiç başlanılmamış ise bu sözleşmeler ilk yapıldığı andan itibaren geçersiz olacağı için herhangi bir hukuki sonuç ortaya çıkmaz.

Ancak bu şekilde kurulan sözleşmelerde ifaya geçilmiş ise o takdirde ifa edilen kısım geçerli, iptalin ileri sürüldüğü tarihten sonra için ise sözleşme sona ermiş olacaktır.

Burada iptalin ne zaman yapılacağına ilişkin olarak da farklı uygulama bulunmaktadır. Eğer sözleşme hata, hile ve tehdit ile kurulmuş ise, hata ve hilenin anlaşıldığı, tehditte ise tehdit unsurunun ortadan kalktığı tarih önemlidir. Buna göre hata ve hile farkına varıldığı, tehdit ise ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içerisinde sözleşme iptal edilebilir. Bu bir yıllık süre sessiz olarak geçilirse bu durum tarafların kurdukları sözleşmeyi devam ettirmek isteği anlamına geleceği için artık sözleşme geçerli bir sözleşme halini alacaktır.

Sömürüde ise sömürü nedeniyle sözleşmeyi iptal edebilmek için sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren 5 yıl içerisinde kalmak koşuluyla sömürünün farkına varıldığı andan itibaren bir yıl içerisinde sözleşme iptal edilebilir.

---

<sup>25</sup> Hata: Sözleşme yapan taraflardan birisinin yaptığı irade açıklamasını istemeyerek yanlış yönde açıklamasıdır(Yakışık,2012:279).

<sup>26</sup> Hile: Sözleşmenin taraflarından birisinin ve/veya onun bilgisi dâhilinde olan üçüncü kişilerce sözleşmenin karşı tarafının sözleşme yapma noktasında aldatılarak sözleşme yaptırılmasıdır(Şenol,2012:83).

<sup>27</sup> Tehdit: Sözleşme yapan taraflardan birinin karşı tarafın, korkutması ve/veya tehdidi altında iradesini açıklaması durumudur(Şenol,2012:284).

<sup>28</sup> Sömürü: Sözleşme taraflarından birisinin, karşı tarafın zayıf durumundan faydalanmak amacıyla karşılıklı edimler arasında sömürümün olması durumudur(Kocabaş,2014:106).

### 2.1.3. Tarafların Anlaşması

İş sözleşmesini sona erdiren bir diğer yol ise tarafların anlaşmasıdır. Sözleşmenin tarafları, sözleşmeyi sona erdirmek için karşılıklı olarak anlaşılırlar ise iş sözleşmesi otomatik olarak sona ermiş sayılır. İşçi ile işveren arasında sözleşmeyi sona erdirmek için yapılan anlaşmaya da ikale<sup>29</sup> anlaşması adı verilir(Gerek,2014:449).

Tarafların karşılıklı anlaşarak sona erdirdikleri iş sözleşmesinden dolayı taraflar arasında iş sözleşmesinin sona ermesine bağlanan sonuçların hiçbiri işlemez. Dolayısıyla ihbar öneli, ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı da taraflar arasında söz konusu olmayacaktır. Bu yönüyle de ikale anlaşmalarında işçilerin dikkatli davranmaları gerekmektedir.

### 2.1.4. Sözleşmenin Kendiliğinden Sona Ermesi

İş sözleşmesinin taraflarından işçinin ölümü halinde başka hiçbir şeye gerek kalmadan iş sözleşmesi otomatik olarak sona ermiş sayılmaktadır. İşverenin ölümü<sup>30</sup> halinde ise böyle bir şey kural olarak söz konusu olamaz.

Bu aslında Türk iş mevzuatında işçinin kişiliğinin önemli olmasından kaynaklanan bir durum olmakla birlikte, işçinin iş sözleşmesi ile iş görme borcunu bizzat üstlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bilindiği gibi iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte işçi, iş görme borcunu bizzat üstlenmiş olmaktadır ki bu borç nedeniyle işçinin işini yerine getirmesinde onun kişiliği ve özellikleri de beraber rol oynar. Bunun sonucu olarak da işçi, iş görme borcunu devredemez ve miras olarak bırakamaz. Ölüm halinde işçinin kişiliği sona ereceğinden işçinin iş görme borcu dolayısıyla iş sözleşmesi otomatik olarak bitmiş sayılacaktır.

Sözleşmeyi bitirme noktasında ölümün nerede, hangi şartlarda gerçekleştiğinin ise hiçbir önemi yoktur. Bu noktada da işçinin iş kazası geçirmesi, evinde kalp krizi geçirmesi, alkol komasına girmesi, intihar etmesi gibi herhangi bir nedenle ölmesi

<sup>29</sup> İkale sözleşmesinin genel olarak üç özelliği bulunur(Gerek, 2014:45).

-İkale iki taraflı bir sözleşmedir

-İkale sözleşmelerinde şekil şartı yoktur

-İkale sözleşmesiyle, sözleşmeyi bitirmek noktasında taraflar karşılıklı aynı yönde irade açıklarlar

<sup>30</sup> İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kural olarak sona ermez. Ancak iş sözleşmesi yapılırken, işverenin şahsı gözönünde bulundurularak iş sözleşmesi yapılmış ise bu durumda işverenin ölümü halinde de iş sözleşmesi otomatik olarak erecektir. Ancak bu durumda işçinin uğradığı kayıpların tazmin edilmesi gereklidir(Demircioğlu ve Centel,2013:156).

sonucu değişmeyecektir. Hatta işçi işyerinde intihar etse, kendi kusuru ile ölse bile iş sözleşmesi ölüm olayı ile birlikte sona ermiş olacaktır. Ayrıca ölüm olayının biyolojik ölüm olması ya da beyin ölümü olması da sonucu değiştirmeyecektir. Her halükarda işçinin kişiliğinin sona ermiş olması nedeniyle iş sözleşmesi de sona ermiş olacaktır.

İş sözleşmesinin ölüm ile sona ermesi durumunda sözleşme derhal sona ermiş olacağı için eğer işçi hak etmiş ise işçinin mirasçıları işçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatını almaya hak kazanacaktır. Ölüm olayı ani gelişen bir olay olduğu için ihbar ile ilgili öneller ve ihbar tazminatı ise söz konusu olamaz. İş sözleşmesinin ölüm olayı ile sona ermesine bağlanan bir diğer sonuç da ölüm tazminatıdır. İşçinin işyerindeki çalışma süresi 5 yıla kadar ise en az bir aylık, 5 yıldan daha uzun süreli ise en az iki aylık bir ölüm tazminatı işveren tarafından işçinin kanuni mirasçılara verilir.

### **2.1.5. Fesih**

İş sözleşmesinin sona erme nedenlerinden birisi olan fesih, esas itibariyle en çok görülen sözleşmenin sona erme nedenidir. İş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde iş sözleşmelerinin çeşitlerinden dolayı farklı yol ve şekiller olduğu gibi ortaya çıkan hukuki sonuçlar açısından da farklılıklar mevcut olacaktır(Gerek, 2015:2). Genel olarak fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri, iradenin açıklandığı tarihten sonra ileriye etkili olarak sona erdirecek olan yenilik doğurucu bir irade açıklaması ve temel bir haktır(Kalkan, 2018:286).

Çalışma hayatında esas olan belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkisi genellikle işçi veya işveren tarafından yapılan fesih ile sona ermektedir. Fesih, genel olarak iş sözleşmesinin taraflarından birisinin karşı tarafın kabulüne gerek olmadan sözleşmeyi sona erdirmek için yapılan irade açıklamasıdır. Bu yönleriyle iş sözleşmesinin iki tarafı olan işçi de işveren de fesih iradesini açıklama noktasında özgürdürler ve ayrıca karşı tarafın kabulüne de gerek yoktur. Bu yönüyle de fesih, anlaşma ile sona ermeden ayrılır.

Sözleşmeyi feshetmek isteyen taraflar bu fesih iradesini her zaman ve her yerde açıklayabilirler. Bu konuda herhangi bir sınırlama ise bulunmamaktadır. Özellikle çalışanlar arasında yaygın bir anlayış olarak işçi, raporlu iken, doğum iznindeyken ve/veya askerde iken fesih yapılamaz şeklinde bir anlayış mevcuttur. Oysaki bu durumda bir işçiye karşı işveren fesih iradesini açıklayabilir ve buna bağlı olarak da rapor süresi sona erince, doğum izni bitince veya askerlik bitince fesih işlemi gerçekleşecektir.

İş hukuku açısından fesih çeşitli şekillerde karşımıza çıkar. Bunlar önelli fesih, peşin paralı fesih ve haklı nedenli fesih olarak görülür.

### **2.1.5.1. Önelli Fesih**

İş sözleşmesinin taraflarından birisinin karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın, belli bir süre geçtikten sonra sözleşmeyi sona erdirmek için yapılan irade açıklamasına önelli veya süreli fesih denilir. Bu fesihte sözleşmeyi sona erdirmek için herhangi bir gerekçeye ihtiyaç yoktur. Taraflar sözleşmeyi sona erdirme iradesini açıkladıktan sonra geçmesi gereken süreler (önel) geçtikten sonra sözleşme sona ermiş kabul edilecektir.

Önelli fesihte geçmesi gereken süreler işçinin kıdem süresine göre değişmektedir. Buna göre,

- İşçinin çalışması 6 aya kadarsa önel süresi 2 hafta,
- İşçinin çalışması 6 ay ile 1,5 yıl arasında ise önel süresi 4 hafta,
- İşçinin çalışması 1,5 yıl ile 3 yıla kadar ise önel süresi 6 hafta,
- İşçinin çalışması 3 yıldan uzun ise 8 haftadır.

İşveren veya işçi sözleşme fesih iradesini açıkladığı tarihten itibaren taraflar iş sözleşmesinin sona erme iradesini öğrenmiş olacaktır. Ancak sözleşme önel sürelerinin bittiği tarihte sona ermiş olacaktır ve önel süreleri boyunca tam bir çalışmanın varlığı da söz konusu olacaktır.

Önel süreleri boyunca işçi, çalışmaya devam edecek işverende çalışanın ücret ve diğer haklarını tam bir şekilde verecektir. Önel süreleri içerisinde işçi için yeni iş arama izni söz konusu olacaktır. Bu iş arama iznini vermek işverene bir borç olarak yüklenir. İşveren, önel süreleri boyunca işçiye günde en az 2 saat yeni iş arama izni verecektir. İşçi ile işveren karşılıklı anlaşarak bu iş arama iznini toplu olarak da kullanabilir. İşveren iş arama iznini işçisine vermediği takdirde bu iki saatlik sürenin ücretini %100 zamlı olarak işçiye ödemek zorundadır.

Önel sürelerini tarafların sözleşme ile kısaltmaları mümkün değildir. Ancak taraflar önel sürelerini anlaşarak arttırabilirler. Kanunda süreler düzenlenmekte olup bu süreler asgari süreler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu durumda feshi hangi tarafın yaptığı ön plana çıkacaktır. Eğer feshi işçi yaparsa işçi için asgari süreler esas alınacaktır. Buna karşın işveren fesih yaparsa arttırılmış süre olan tarafların sonradan arttırdığı süreler



esas alınacaktır. Buradaki mantık iş hukukunda temel olan işçi lehine yorum ilkesine dayanır. İşçinin fesih yaptığı durumlarda işçinin işyerinden ayrılmak istediği düşünüleceği için asgari süre esas alınır. İşveren fesih yaparken ise işçinin iradesi dışında işten çıkartılacağı düşünüleceği için en azından işverenden arttırılmış süreler boyunca işçilik haklarını alması beklenir.

İşveren veya işçi fesih iradesini açıkladıktan sonra önel süreleri içerisinde işçi veya işveren buradaki borçlarını yerine getirmekten kaçınırsa yani önel sürelerine uyulmazsa bunun yaptırımı olarak ihbar tazminatı<sup>31</sup> gündeme gelir. İhbar tazminatının hesaplanmasında önel sürelerine ait giydirilmiş ücret esas alınır.

Önel süreleri sona erdikten sonra ise iş sözleşmesi sona ermiş kabul edilecek ve sözleşmenin sona ermesine ilişkin hukuki sonuçlar ortaya çıkacaktır. Eğer sözleşmeyi işçi fesih etmiş ise işçi, süre bitince işyerinden ayrılacaktır ve kendisi istifa ettiği için kıdem tazminatı alamayacaktır. İşveren fesih yapmış ise bu durumda işçinin hizmeti bir yıldan uzun sürmüş ise işveren işçisine kıdem tazminatı verecektir.

#### **2.1.5.2. Peşin Paralı Fesih**

İş kanunu peşin paralı feshi de düzenlemiştir. Peşin paralı fesih, işverenin iş sözleşmesinin feshi tarihinde önel sürelerin ücretini işçiye peşin olarak vermesi ile sözleşmeyi sona erdirmesi durumudur. İş Kanunu peşin paralı fesih yapma hakkını işverene vermiştir. Yani işçinin peşin paralı fesih yapma hakkı yoktur.

Ülkemizde işverenler peşin paralı fesih olgusunu da fesihlerde genellikle kullanmaktadırlar. Bunun nedeni ise işçinin önelli fesihte işten çıkacağı tarihi bilerek, önel süreleri içerisinde çalışırken kendini işine verememe ihtimali olabilir. İşten çıkacağı günü bilerek çalışan işçinin, verimliliği düşük olabilir ve hatta iş kazasına karışma ihtimali bile bulunabilir. Bu durumlar oluştuğunda işverene ayrı hukuki sonuçlar ve maliyetler ortaya çıkabilecektir.

Peşin paralı fesihte feshin hangi zamanda sona ereceği konusunda tartışmalar bulunmaktadır. İlk olarak peşin paralı fesih yapıldığı anda sözleşmenin kesin olarak sona erdiğini kabul edenler bulunmaktadır. Diğer bir görüş ise verilen paranın aslında ihbar tazminatı olduğunu ve sözleşmenin tıpkı önel süresinde olduğu gibi önel süresinin bitiminde sona ereceğini kabul etmektedir(Akyiğit,2018:266).

<sup>31</sup> Fesih bildirim önel sürelerine uymayan tarafın diğer tarafa önel sürelerini toplamı üzerinden hesaplanarak vereceği tazminata verilen addır(Demircioğlu ve Centel,2013:163).

İşçiye de peşin paralı fesih hakkı veren düzenleme Basın İş Kanunda mevcuttur. Bu kanuna göre gazeteciler de peşin paralı fesih yapabilirler.

### 2.1.5.3. Haklı Nedenli Fesih

Bilindiği üzere fesihte işveren veya işçinin herhangi bir nedene dayanmadan iş sözleşmesini feshetmesi halinde feshe bağlanmış olan hukuki sonuçları ortaya çıkacaktır. Ancak haklı nedenli (derhal, sebepli, nedenli, olağanüstü, süresiz gibi adlarla da adlandırılabilir) fesihte tarafların fesih yapma iradelerinin arkasında mutlaka bir nedenin olduğu ve bu nedenlerden dolayı da farklı hukuki sonuçların<sup>32</sup> ortaya çıkması söz konusu olacaktır.

Haklı nedenli fesih, objektif haklı nedenin olması halinde işverenin işçiyi derhal işyerinden uzaklaştırdığı, işçi açısından da haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde derhal işi bıraktıkları fesih şeklindedir(Tunçomağ ve Centel, 2013:214).

İş Kanunda haklı nedenli fesih işçi ve işveren açısından ayrı ayrı maddelerde düzenlenmiştir. İşçi açısından haklı nedenli fesih, İş Kanunu madde 24'de düzenlenmiş olup bu bölüm içerisinde ilgili madde detaylı olarak incelenecektir.

İşveren açısından haklı nedenli fesih ise İş Kanunu 25'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre ister belirli süreli ister belirsiz süreli iş sözleşmesi olsun aşağıda yer alan dört durum var ise sözleşmenin süresinin sona ermesi beklenmeden veya bildirim süresi yapılmadan sözleşmeyi işveren fesih edebilir.

---

<sup>32</sup> Haklı nedenli olarak yapılan feshin diğer fesih türlerinden farklı beş temel özelliği vardır.

-Haklı nedenli feshi eğer işveren yapıyorsa, fesih sonuçları işçi açısından feshin nedeninden dolayı farklı olacaktır. İşveren Ahlak ve İyi niyet kurallarına aykırı bir nedenden dolayı fesih yapıyorsa işçi kıdem ve ihbar tazminatı hakkını kaybeder. İşveren sağlık, zorlayıcı neden veya tutuklanma gözaltı nedeniyle fesih yapıyorsa işçinin kıdem tazminatı hakları saklı kalır.

-Şekil yönünden bakılacak olursa işverenin önelli ve/veya peşin paralı yaptığı fesihlerinde feshi işveren açıkça işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Haklı nedenli fesihlerde ise işverenin fesih nedenini bildirmesi gerekli olmakla birlikte işverenin bu konuda yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak tüm fesihlerin yazılı şekilde yapılması ispat açısından temel şarttır. .

-Feshin yapılabileceği zaman açısından da haklı nedenli fesih özellikli bir fesihtir. Haklı nedenli feshin yapılabilmesi için her halükarda, fesih nedenin gerçekleştiği günden itibaren 1 yıl içinde öğrenirse, öğrendiği günden itibaren 6 iş günü içinde fesih yapılabilir. Ancak peşin paralı fesih ile önelli fesihte fesih hakkının kullanılabilmesi böyle bir süre söz konusu değildir.

-İş güvencesi noktasında da haklı nedenli fesih diğer fesih türlerine göre farklılık arz eder. Haklı nedenli fesihte işçi, fesih tarihini izleyen bir aylık süre içinde iş güvencesinden yararlanmak için gerekli başvuruları yapmak zorundadır. Önelli fesihte ise bir aylık süre fesih bildirim yapıldığı anda işlemeye başlar. Sözleşmenin bittiği tarihten önce iş güvencesinden faydalanmak için gerekli bir aylık süre başlamış olur.

-Önelli fesih ile haklı nedenli feshe konu olan gerekçeleri ayırt etmek genellikle zor olmaktadır. Ancak genellikle haklı nedenli fesih için gerekli şartlar, önelli fesih gerekçelerine göre daha ağırdır. Ve haklı nedenli fesih halleri işçi ve işveren açısından kanunda açıkça yazılıdır(Gerek, 2015:3-4).

Sağlık Sebepleri: İş Kanunu 25/1'de ki düzenlemeye göre;

"a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki (önel) bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin (doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra sekiz hafta çoklu gebelik var ise artı iki hafta daha) bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez". İşveren tarafından sağlık nedenleri ile fesih yapılıyorsa eğer işçinin kıdem tazminatı hakkı varsa işveren haklı nedenli bir fesih yapıyor olsa bile işçiye kıdem tazminatı vermekle yükümlüdür.

Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Aykırı Haller: İş Kanunu madde 25/2'de ki düzenlemeye göre;

" a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

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".

İşveren işçisinin iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir nedenle fesih yapıyorsa işçi kıdem tazminatının koşullarına sahip olsa dahi işveren işçisine kıdem tazminatı vermez.

Zorlayıcı Sebepler: İş Kanunu madde 25/3'de ki düzenlemeye göre;

" İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması", durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenli sona erdirebilir. Ancak bu fesih türünde işçinin kıdem tazminatı hakkı varsa işveren işçiye kıdem tazminatı vermekle yükümlüdür.

Tutuklanma Gözaltı: İş Kanunu madde 25/4'de ki düzenlemeye göre;

"İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın önel bildirim süresini aşması," durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenli olarak fesih yapabilir. Bu fesih türünde de işçinin kıdem tazminatı hakkı varsa işveren haklı nedenli fesih yapmış olmasına rağmen işçiye kıdem tazminatı vermekle yükümlüdür.

Bu durumda işçi veya işverenin haklı nedenli<sup>33</sup> feshinde iki temel husus vardır. İlk husus olarak feshe gerekçe olan nedenin kanunda yer alan nedenlerden birisi olup

---

<sup>33</sup> Haklı nedenli fesihlerin yapılması noktasında mahkemelerin göz önünde tutulmasını istenilen, bazı ilkeler vardır. Bu ilkeler; ölçülü olunma ilkesi, elverişli uygun koşulların olması, gerekli şartların olması, eşitlik ilkesi, sosyalilik ilkesi, orantılılık ilkesi, menfaatlerin kıyaslanması ilkesi, tutarlı olunması ilkesi, keyfiliğin denetlenmesi ilkesi, yerindelik denetimi ilkesi ve feshe son çare olarak başvurulması ilkeleridir. Bunun yanı sıra Yargıtay'ın açıkladığı kararlarda ilaveten vurgu yapılan bazı kavramlarda yer almaktadır. Bunlar ise, işletmesel karar, gizli işletmesel karar, açık işletmesel karar, kurucu karar, bağlı işveren kararı, kaçınılmazlık, aciliyet ve beklenmez olma halidir(Taşkent,2011:21).

olmadığıdır. İkinci husus ise, bu nedenin kendi içinde değerlendirilerek, sözleşme yapanlar açısından da feshi haklı kılacak nitelikte olması gerekir(Laçiner, 2005:144).

## **2.2. İşçinin Derhal Fesih Hakkı**

Derhal fesih işçi ve işveren açısından ortaya çıkardığı sonuçlar açısından oldukça önemli bir fesih türüdür. Bu nedenle de derhal fesih olgusu kanunda işçi ve işveren açısından ayrı maddelerde açıklanmıştır.

Kanunun 24'üncü maddesinde işçinin haklı nedenli fesih nedenleri açıklanmıştır. Bu nedenlerden birisi gerçekleştiği takdirde işçi bu nedeni göstererek iş sözleşmesini kendisi derhal fesih yapabilir. Derhal fesih kavramı kanunda üç alt başlık altında toplanmış ve bu nedenlerden birisinin ortaya çıkmasıyla işçiye fesih hakkı verilmiştir. Buna göre işçinin derhal haklı nedenle feshi; İş Kanunu madde 24'de sayılan sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve zorlayıcı nedenlerden birisi ile iş sözleşmenin süresinin bitmeden veya bildirim süresi beklenmeksizin fesih edilmesidir. Buna göre;

"Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

### **I. Sağlık sebepleri:**

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

### **II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir,

kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." şeklinde kanunda sıralanmıştır.

### **2.3. Derhal Fesihte Şekil Şartı ve Zamanı**

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde çalışanın davranışı veya verimi ile ilgili bir gerekçe varsa öncelikle bu gerekçelere karşı çalışana savunma hakkı verilir. Buna karşılık gerekçe nedeni çalışanın zihinsel ve/veya bedensel yetersizliği veya işyerinde huzuru bozması ise savunma alınmasına gerek yoktur. Fesih bildirimiminin ise kanun gereğince yazılı yapılması gerekli olup bu bir geçerlilik şartı niteliğini taşır.

Yazılı bildirim şartı önelli fesih ile peşin paralı fesih içinde geçerlidir. Bunun aksine bir durum haksız veya geçersiz fesih durumunu ortaya çıkaracaktır ki bu durumda iş güvencesinden dolayı işçinin işe dönebilme ihtimali her zaman olacaktır(ÇSGB, 2012-12:14).

Aynı durum haklı nedenli fesih içinde geçerlidir. Bu fesih türünde taraflardan birisi karşı tarafın rızası olmadan ve sözleşmeye devam ettirmek istemesine rağmen kanunda sayılı nedenler nedeniyle fesih yapmaktadır. Dolayısıyla yazılı şekil şartına tabi bir fesih

türü olarak karşımıza çıkar. Bu fesih yazılı<sup>34</sup> ve karşı tarafa ulaştığı andan itibaren<sup>35</sup> sonuçlarını doğurmaktadır.

İş Kanunu 19 ve 20'inci maddelerinde haklı nedenli feshin şekli ve bu feshe karşı itiraz yöntemi açıklanmıştır. İlgili kanun maddelerinde işveren açısından yapılacak feshin şekli açıklanmıştır. Ancak ilgili düzenleme işçi açısından haklı nedenli yapılacak fesih için de geçerli olacaktır. İş Kanunu madde 19'a göre, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. " Bu noktada işçinin işverenden ifade alması gibi bir ihtimalin olmadığı da bir gerçektir.

Bu şekilde yapılacak bir fesihte itiraz noktası da yine işveren açısından açıklanmıştır. 2017 yılında yapılan düzenlemeye göre iş uyuşmazlıklarında mahkemeye gidilmeden önce zorunlu arabuluculuk<sup>36</sup> uygulaması gelmiştir. Bu düzenlemeye göre (İş Kanununun20), "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

---

<sup>34</sup> Eğer fesih yazılı yapılmazsa fesih geçersiz ve/veya haksız fesih niteliğine bürünür. Yazılı yapılmasının en önemli sebebi ise özellikle işveren tarafından yapılan fesihlerde ortaya çıkar. Olay mahkemelere intikal ettiği zaman yargılama boyuna işveren fesih nedenini değiştiremez olduğundan dolayı ispat etmek borcu işverene ait olacaktır(Yıldırım;2014: 38).

<sup>35</sup> Fesih bildiriminde var olan yazılı şekil şartı bir ispat şartıdır. Ve fesih bildirimini yapan tarafın iradesi karşı tarafa ulaştığı anda sonuç doğurmaya başlar. Ulaşmadan kast edilen ise fesih açıklamasına muhatap olan karşı tarafın hakimiyetine girme anıdır(Özdemir, 2014:99).

<sup>36</sup> Türk İş Hukuku Uyuşmazlıklarında 01.01.2018 tarihinden itibaren dava öncesi, arabuluculuk uygulaması girmiştir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir."

İşçi ve işveren arasında karşılıklı borçların arka planında dürüstlük kuralları yer almaktadır. Bunun sonucu olarak da işçinin sadakat borcuna karşılık işverenin gözetme borcu yer alır. Bu nedenle işçinin de fesih anında fesih yapma nedenlerini işverene bildirmesi sadakat borcu kapsamında düşünülmelidir(Baycık 2005:133). Bu yüzden işçinin fesih nedenini açıkça belirtmesi gerekir.

İşçi açısından haklı nedenli feshin yapılabileceği süre de yine kanunda işveren baz alınarak yapılmıştır. Derhal fesih yukarıda da belirttiğimiz üzere üç ana maddeye göre düzenlenmiştir. Fesih süreleri de bu durumlara göre farklılık göstermekle birlikte tam olarak kanunda tanımlıdır.

-İşçinin sağlık nedenleri ile yapacağı haklı nedenli fesih olgusunda işçinin sağlık durumu ile ilgili somut olayı belgelediği andan itibaren fesih yapabilecektir.

-Zorlayıcı nedenle fesih türünde ise işyerinde işin yedi günden fazla durması halinde işçi bu fesih hakkını kullanabilecektir.

-Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerde yapılacak feshin süresine ilişkin ise İş Kanunu 26. maddesinde açıkça düzenleme getirilmiştir. Buna göre" ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanamaz<sup>37</sup>. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanamaz." Dolayısıyla bu altı iş günlük süre zorlayıcı neden ile sağlık nedeninin anlaşıldığı andan itibaren de geçerli olarak uygulanacaktır.

---

<sup>37</sup> Kanunda açıkça bir süreye uyulmaması halinde, süreye konu olan hakkın yitirileceği, konunun yok olacağı belirtilmiş süreler hak düşürücü süre adı verilir. Hak düşürücü süre başlayınca durmaz. Yargılama aşamasında hâkim bu süreyi kendiliğinden (re'sen) ileri sürebilir. Bu yönleri ile de hak düşürücü süre zamanaşımı süresinden farklı bir yapıya sahiptir. Zamanaşımı süresinde tarafların bu durumu belirtmesi gerekir. Zamanaşımı süresi belli nedenler ile kesilebilir veya durabilir(Tiryaki, 2010: 250-251).



## **2.4. İşçi Açısından Haklı Nedenli Fesih Halleri**

İşçiye derhal fesih hakkı veren düzenleme İş Kanunu madde 24'de detaylı olarak verilmiştir. Bu durumlardan bir tanesi söz konusu olursa işçi bu durumda iş sözleşmesini derhal fesih yapabilecek ve şartlarını taşıyorsa eğer kendisi istifa etmesine rağmen kıdem tazminatını bile alabilecektir.

### **2.4.1. İşçi Açısından Sağlık Nedenleri İle Yapılan Fesih**

1961 Anayasası ile sosyal devlet ilkesini benimseyen ülkemizde 1982 yılında çıkan ve şu ana kadar uygulamada olan Anayasa'da da sosyal devlet ilkesi temel olarak benimsenmiş ve hukuki mevzuat bu çerçevede şekillenmiştir. İşçinin sağlık nedenlerine dayalı haklı nedenli fesih hakkının temelinde de Türkiye Cumhuriyeti Anayasası yer almaktadır. Bunun yanı sıra 1932 yılında üyesi olduğumuz ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) konuyla ilgili çıkardığı sözleşme ve tavsiye kararları ile de bu hak güvence haline getirilmiştir.

Anayasanın 2. maddesine göre, "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir," şeklinde tanımlanmıştır. 17. maddeye göre de "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir, "18. maddede ise "hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır" denilerek insanların zorla çalıştırılmayacağına vurgu yapılmıştır.

Direk çalışanların korunmasına yönelik olarak da Anayasanın 49. maddesinde vurgu bulunmaktadır. Buna göre, "çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak için gerekli tedbirleri alır," şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Yine Anayasanın 50. maddesi ve 56. maddesi çalışanların sağlık hakkına vurgu yapmaktadır. "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir."

Ülkemiz, ILO'nun direk işçilerin sağlığına yönelik çıkarttığı sözleşmeleri de imzalayarak<sup>38</sup> uluslararası alanda da işçilerin sağlık hakkını güvence altına almıştır.

Bunun yanı sıra çalışanların beden ve ruh sağlığının korunup güvence altına alınması en temel hak olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların beden ve ruh bütünlüğü ve bunların korunması da bu yönüyle en temel hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin ruh bütünlüğü kapsamında şeref, namusu gibi manevi bütünlüğünün korunması ve bunun yanı sıra beden bütünlüğü kapsamında da kişilerin sağlığının korunması ve sağlık imkânlarına erişim haklarını kapsamaktadır(Başbuğ, 2013: 3).

Temelini ulusal ve uluslararası mevzuatlardan alan çalışanların sağlığını korunması hakkı kapsamında da çalışanların yaptığı iş, onun yaşamı ve sağlığı açısından tehlike oluşturmaya başladığı anda İş Kanunu da derhal fesih hakkı vererek çalışanlara güvence sağlamaktadır. Bunun yanı sıra 2012 yılında yürürlüğe gire 6331 sayılı kanunda da işçilerin sağlığının korunması yönünden güvenceler sağlamaktadır.

#### **2.4.1.1. İşin İşçi Sağlığı Açısından Tehlike Oluşturması Hali**

İşçinin yaptığı işin onun sağlığı veya yaşamı için tehlike oluşturduğu durumlarda kanun işçiye iş sözleşmesini derhal haklı nedenli fesih hakkı vermektedir. Günümüz çalışma ortamında çalışanların yaşam kaliteleri ve sağlığına etki yapan pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler biyolojik, tıbbi, fiziki, gazlar, tozlar, çevre koşullarının yanında strese neden olan psikolojik faktörler olarak karşımıza çıkar. Örneğin bir maden ocağında çalışan işçinin tozlar nedeniyle ciğerlerinde sağlık problemi ortaya çıkarsa, yük kaldırma ve taşıma işi yapan bir işçinin iskelet sağlığında bozulmadan doğan fiziksel problemlerin ortaya çıkması fesih nedeni oluşturacaktır.

Özellikle son yıllarda hizmet sektörünün gelişimine paralel olarak psikolojik faktörlerde ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla psikolojik faktörler işçinin iş hayatını etkiler ve

---

<sup>38</sup> 14 nolu Haftalık Dinlenme Sözleşmesi, 29 nolu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 42 nolu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 45 nolu Yeraltı İşleri (Kadınlar) sözleşmesi, 55 nolu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorunluluğuna İlişkin sözleşme, 58 nolu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi, 59 nolu Asgari Yaş (Sanayi) sözleşmesi, 73 nolu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin sözleşme, 77 nolu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi, 102 nolu Sosyal Güvenlik sözleşmesi, 105 nolu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 115 nolu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 123 nolu Asgari Yaş(Yeraltı) Sözleşmesi, 134 nolu İş Kazalarının Önlenmesi (Gemi adamlarına) İlişkin Sözleşme, 155 nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 159 nolu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam sözleşmesi, 167 nolu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 nolu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 187 nolu İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirme Çerçeve Sözleşmelerini imzalamıştır ilo.org/Ankara.

hayatı açısından tehlike arz ederse işçi bu durumu sebep gösterebilecektir. Bu noktada son yıllarda işe giriş sırasında adaylara yoğun bir şekilde psikolojik testler uygulanarak adayın psikolojik durumu hakkında bilgi sahibi olmak istenilmektedir. Ayrıca artık pek çok işte çalışanlara düzenli olarak psikolojik destek de sağlanmaktadır. Örneğin bir maden ocağında meydana gelen göçük nedeniyle arkadaşlarını kaybeden bir işçinin psikolojisinde meydana gelen bozulma da işçi açısından haklı neden oluşturabilecektir veya bir güvenlik görevlisinin işyerinde meydana gelen bir olaydan sonra yaşadığı psikolojik buhran durumu da sağlık nedeniyle bir haklı neden oluşturabilecektir.

Bu noktada işçinin işin tehlikelerini ve şartlarını daha önceden biliyor olmasını işveren yapılan feshe karşı olarak ileri süremez. Bu noktada bilme ile ilgili kıstas, işçinin tehlike hakkında bir düşünceye sahip olması anlamındadır(Tunçomağ ve Centel,2013:215). Çünkü iş hukukunun en temel özelliği olarak işçinin korunması ön plandadır. Kendisinin ve ailesinin hayatının geçimini temin için çalışmak zorunda olan işçinin iş koşullarını, şartlarını ve tehlikelerini bilmesine rağmen çalışıyor olması sağlık nedeni ile haklı nedenli fesih hakkını elinden almaz. Bunun aksi bir durumun varlığı halinde ağır ve tehlikeli işlerde işçi bulma noktasında problem bile yaşanabilecek olur.

Böyle bir feshi yapan işçi olduğu için sağlık durumundaki bozulmayı ispat yükü de işçiye aittir. İşçi sağlığındaki fiziki ve/veya psikolojik bozulmayı sağlık kuruluşlarından alacağı rapor ile belgelendirmek zorundadır.

Alınacak bu raporun tam teşekküllü bir hastaneden heyet raporu olması gereklidir. Bir aile hekiminden alınan rapor ile böyle bir hak iddia edilemez.

#### **2.4.1.2. İşverenin veya Çalışanın İş Arkadaşlarının Bulaşıcı ve Tehlikeli Bir Hastalığa Yakalanması**

İşçinin işverenin ya da iş arkadaşlarından birinin iş ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumunda işçi bunu sebep göstererek iş sözleşmesini sağlık nedenlerine dayanarak haklı nedenli olarak fesih edebilir.

Bu noktada hastalığın iş ile bağdaşmayan bir hastalık olması temel belirleyicilerden birisini oluşturacaktır. Bu hastalığın ayrıca bulaşıcı olup olmamasının bir önemi yoktur(Tunçomağ ve Centel,2013:216). Örneğin işçinin iş arkadaşlarından birisinin kanser olması veya bulaşıcı bir girbal enfeksiyona yakalanması fesih hakkı

vermeyecektir. Ancak bulaşıcı özelliği olan verem, tifo, kuduz gibi hastalıklar bu hakkı verebilmektedir.

İşçinin iş arkadaşlarından birisinin veya işverenin bu tür bir hastalığa yakalanmasında hastalığa yakalananın kendi bilinçsiz yaşam tarzı veya bilerek/bilmeyerek yakalanıp yakalanmamasının ise hiçbir önemi olmayacaktır.

İş kanundaki bu düzenleme İş Kanunu madde 25 açısından incelendiğinde ise işveren" işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilmeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasından sakınca bulunduğu sağlık kurulu raporunca belirlendiği durumlarda" sağlık nedeni ile fesih yapabilecektir. Dolayısıyla hastalığın iş ile bağdaşım bağdaşmadığının tespiti ve bu kararın verilmesi yoruma açık olacaktır. Örneğin işçinin iş arkadaşlarından birisinin veya işverenin HIV virüsü taşıması durumunda hastalığa yakalanan işçinin çalışma hakkı ile iş arkadaşlarının fesih hakkı birbirine tezat bir durum oluşturacaktır.

Ülkemizde HIV virüsü noktasında çalışma hayatındaki kanuni mevzuat incelendiğinde herhangi bir ayrımcı düzenlemenin olmadığı görülmektedir (Öktem, 2014:230). Ancak insan kaynakları yönetimi uygulamaları açısından olaya baktığımızda ise çalışanların işlerini yerine getirirken sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan tam bir iyilik hali içinde olmasının sağlanması gereklidir. Dolayısıyla HIV konusunda (işçinin iş arkadaşları veya işverenin) bu hastalığın çalışana ne derece etkilediğinin belirlenmesi gereklidir. Eğer işçi, iş arkadaşlarının ve/veya işverenin bu hastalığını bilerek çalışıyor ve bu durum çalışanın iş performansını ve hayat kalitesini olumsuz yönde etkiliyor ise işçinin bunu sebep göstererek yapılacağı fesih, sağlık nedenine dayalı haklı nedenle fesih sayılabilecektir.

Gerek iş kanununda gerekse literatürde bu hastalığın işçi açısından haklı nedenle bir fesih sebebi sayılıp sayılmayacağı yönünde somut bir düzenleme ise bulunmamaktadır.

#### **2.4.1.3. İşverenin İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tedbirleri Almaması**

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanmasıyla birlikte çalışanlara, işverenlere ve devlete çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda ekstra yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumuna da ayrıca hukuki sonuçlar yüklenmiştir.

İlgili kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre,

"1-İşveren, çalışanları iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede,

-Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

-İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

-Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

-Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

-Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

2-İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

3-Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

4-İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz."

Kanun gereği işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bunun aksine işlem yapması işçiye haklı nedenli fesih imkânı vermektedir. 6331 sayılı kanundaki düzenlemeler işçilerin direk sağlık ve güvenliğini etkilemekte olduğu için yapılabilecek fesihte sağlık nedenli fesih kapsamında değerlendirilecektir.

Aynı kanunun 13. maddesinde de işçilere tehlikeli bir durumda işten kaçma hatta işveren gerekli önlemleri almadığı takdirde işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı kabul edilecektir. 6331 sayılı kanun 13. maddesinde, "1-Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve

durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

2-Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

3-Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

4-İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır," denilerek işverene işçiye yönelik gözetleme ve önlem alma yükümlülüklerini yüklenmiştir.

#### **2.4.2. İşçi Açısından Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle Yapılan Fesih**

İşveren ve/veya işveren dışındaki üçüncü kişiler tarafından işçiye karşı yapılan ve özellikle işçinin manevi bütünlüğünü zedeleyen bir durum olursa işçi bunu sebep göstererek haklı nedenli derhal fesih yapabilir. Son yıllarda işyerlerinde belli nedenlerle işçiye karşı uygulanan psikolojik şiddet ve baskı olarak adlandırılan mobbing halleri de bu kapsamda değerlendirilebilir. Mobbing olayları özellikle işsizliğin yükseldiği, ekonomik krizlerin görüldüğü dönemlerde yoğunlaşmaktadır. Ayrıca 1990'larla birlikte başlayan özellikle kamu sektöründe yeniden yapılanma çalışmaları da mobbing olaylarını arttıran temel faktörlerdendir(Yıldız ve Kılış, 2010 :76).

Ülkemizdeki çalışma mevzuatında işçiye yapılan mobbinge karşı işçiye tek güvence sağlayan düzenleme de İş Kanunu madde 24/2'de sayılan işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı nedenlerle yaptığı fesihtir. Mobbing<sup>39</sup> olayının arkasında yer alan ve esas itibariyle istenilen şey, işçinin istifa ederek işyerinden uzaklaşmasıdır. Ancak bilindiği üzere işçinin kendisinin fesih yapması halinde işçi, kıdem tazminatı

---

<sup>39</sup> İşyerinde işçiye uygulanan mobbingin işçinin ruhsal veya fiziksel sağlığını tehdit edici boyutlar oluşturması durumunda, yakın, acil ve hayati bir tehlike arz ederse işçinin bu durumda da çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır(Yıldız ve Kılış,2010, :87).

alamayacaktır. Buna karşı işçi, mobbing olayını ispat etmek suretiyle fesih yaparsa ve bu feshi İş Kanunu madde 24/2'ye sokabilirse bu durumda işçi, kıdem tazminatı almaya hak kazanabilecektir. Bu hukuki uygulamanın dışında çalışma mevzuatında işçiyi koruyan ve güvence veren bir hukuki uygulama yoktur.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı halleri ileri sürecek olan işçi bu durumu aynı zamanda ispat etmekle de yükümlüdür. Ahlak ve iyi niyet kuralları ise somut bir olgu olarak karşımıza çıkmamaktadır. Çünkü ahlak ve iyi niyet kuralları sosyal hayatı düzenleyen kurallardan birisi olmakla birlikte yazılı değildirler. Ahlak toplumda bireylerin birbirlerine karşı olan değer yargılardan oluşan kurallar bütünüdür. Bu yönüyle subjektif yönü de bulunmaktadır. Ancak tüm toplumun kabul etmiş olması ahlak kurallarına sosyal hayatı düzenleme vasfını da vermektedir. Ahlak anlayışının içinde kültür, din, örf ve adet, sosyal düzen kuralları gibi pek çok faktör bulunmaktadır. Bu kuralları toplumu oluşturan bireyler o toplum içinde yaşayarak öğrenirler. Bilindiği gibi hukuk sisteminde mevcut olan kanunlarda bir hüküm bulunamazsa, ikincil olan ve yazılı olmayan kaynaklar uygulanır ki bunlar da olan, din, örf ve adet, ahlak, görgü kurallarından oluşur. Ahlak kurallarının yazılı olmaması ise ispat noktasında önemli zorluklar karşımıza çıkarmaktadır.

Öncelikle ahlak anlayışı bir ülke içerisinde bile bölgeden bölgeye farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla farklı kültürlerden gelen insanlar arasında bir davranışa farklı ahlaki değerler yüklenebilir.

İkinci olarak da ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı fesih hallerinde şeref ve namusa dokunucu davranışlara da yer verilmektedir. Şeref ve namus algısı da yazılı olmayan soyut kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle bu iki kavramda bireyin kişilik özellikleri de temel belirleyici olacaktır. Örneğin bir işçiye karşı işverenin sesini yükselterek konuşması o işçinin kişilik yapısına göre işçiyi hiç etkilemeyebilir. Ama farklı bir işçi, daha hassas bir yapıya sahipse eğer bu durum onun manevi vücut bütünlüğünde büyük bir yıkıma yol açabilir.

Üçüncü olarak özellikle ülkemizde Türkçe kelimelere farklı anlamlar yüklenebilmektedir. Bu durumda da o sözü söyleyenin söyleme şekli, hitabı, vücut dilinden gerçek anlam çıkartılabilir. Bunu ispat etme noktasında da yine problemler yaşanabilecektir.

Bu davranışları işverenin direk yapması diye bir şart ise bulunmamaktadır. İşyerinde işveren adına hareket eden işveren vekilinin<sup>40</sup> yapacağı bu yöndeki davranışlar da bu kapsamda işçi açısından fesih nedeni oluşturacaktır. Dolayısıyla davranışın işveren dışında birinden gelmesi işçinin haklı nedenli fesih hakkı engellemez.

Hatta bazı durumlarda bu davranışlar işyerindeki diğer işçilerden ve/veya işçiye karşı müşterilerden gelen bir davranış da olsa sonuç değişmeyecektir.

Özellikle ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle yapılan fesihlerin ispatı ve yargılama sürecinde arabuluculara ve hâkimlere de büyük görevler düşmektedir. Çünkü yazılı olmayan bu durumlar hakkında hukuk uygulayıcılarının da bilgi sahibi olması o ortamdaki ahlak kuralları ve sosyal kurallar hakkında gerekli bilgiye sahip olmaları gerekir. Daha öncede belirttiğimiz gibi bir söz, bir gülüş, bir fiziksel temas aynı ortamda yapılsa bile o ortamdaki farklı kişilerce farklı algılanabilir. Ayrıca aynı davranışa karşı kişi o andaki ruhi durumuna göre aynı eyleme karşı farklı tepki verebilir.

Bu noktada Türk iş hukukunun en önemli özelliklerinden birisi olan işçi lehine yorum ilkesi devreye girecektir. Özellikle de yargılama noktasında boşlukta olan bir durum varsa veya yoruma açık bir durum varsa hukuk uygulayıcıları işçi lehine yorum yaparak olayı sonuçlandıracaklardır.

#### **2.4.2.1. İşverenin İşçiyi Yanıltması**

İş sözleşmesi yapılırken işçi ile işveren özgür hür iradelerine iş sözleşmesini imzalar ve çalışma ilişkisi başlar. İş sözleşmesinin yapılmasında etkili olan noktalardan birinde veya iş ilişkisinin devamı sırasında<sup>41</sup> işveren işçiyi yanıltırsa işçi o takdirde bu durumu öne sürerek iş sözleşmesini haklı nedenli fesih yapabilir.

---

<sup>40</sup> İşyerinde işveren tarafından verilen yetki ile adına hareket eden, işin işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alanlara işveren vekili adı verilir(Göktaş,2009:62).

<sup>41</sup> İşverenin işçiyi aldatması olarak kabul edilebilecek ve aynı zamanda iş kanunu aykırılık oluşturabilecek bazı nedenler mevcuttur. Bu nedenler ise sırasıyla;

-İş Kanunu madde 8'de düzenlenmiş olan, işverenin iş sözleşmesinin koşulları hakkında işçiye bilgi vermemesi,

-İş Kanunu madde 77'de belirlenmiş olan işverenin işçisine karşı İSG noktasında bilgi vermemesi, danışma ve işçilerin katılımlarını sağlamak için gerekli çalışmaları yapmaması,.

-İş Kanunu 13 madde yer alan işverenin, kısmi/tam süreli açık işler hakkında işçisine gerekli bilgilendirmeyi yapmaması,

-İş Kanunu 22. maddesinde yer alan, çalışma koşullarında yapılan değişikliklerin işçilere bildirilmemesi,

-İşyerinde kısa çalışma durumunun geçilmesi veya faaliyetin durması durumunu İŞKUR ve sendikaya bildirilmemesi,

-İşyerinde gerçekleşecek olan toplu işçi çıkarma ile ilgili bilgi verilmemesi,

-İşyerinde belirli/belirsiz süreli açık işler ile ilgili bilgilendirmenin yapılmaması,



Bilindiği gibi sözleşmenin yapılması sırasında taraf iradelerinin sakatlanması hallerinde sözleşme sonradan geçersiz olabilmektedir. Örneğin hata, hile, tehdit ve sömürü ile yapılan sözleşmeler bu şekilde sonradan iptal edilebilir. Buradaki fesih türünde ise, işverenin sözleşme yapma noktasında önemli noktalardan birisi hakkında olması gerekenin dışında bilgi vermesi yani olmayan bir şeyi var gibi, var olan bir durumu ise yok gibi gösterilmesi durumu söz konusudur. Oysaki geçersizlik nedeniyle sözleşmeyi feshe götüren durumlarda bilinçli yani kasti bir eylem bulunmaktadır.

İşverenin işçiye sözleşme yapma iradesi noktasında verdiği yanlış bilgiler çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir.

İşveren işin yapılış şekli, yeri, çalışma şartları hakkında yanlış bilgi vermiş ve işçi bu nedenle mağdur olmuşsa bunu öne sürerek iş sözleşmesini fesih yapabilmektedir. Örneğin iş sözleşmesi yapılırken işçiye bir yıl sonra işçinin belirttiği şehre gönderileceğini bildirmiş olmasına rağmen, işveren bunu yerine getirmezse işçi bunu sebep gösterebilir. Bu noktada ispat yükü yine işçidedir.

İşveren işin ücreti hakkında da işçiye yanlış bilgi vermiş ise işçi bunu sebep göstererek yine haklı nedenli fesih yapabilir. Örneğin işçiye ücretini vaat ettiği zamanda ve/veya miktarda vermesi gerekmektedir. Ayrıca işveren işçiye ücretinin belli kısmının banka üzerinden, belli kısmının elden veriyorsa da bu işçi için haklı bir neden oluşturacaktır. Çünkü işveren bu şekilde işçinin sigorta primleri ve ücretini eksik ödemiş olacaktır. İşçinin özellikle kıdem tazminatı ve emeklilik maaşının belirlenmesi noktasında ödenen maaşı önemi vardır. İşveren elden ücret ödeyerek sisteme işçinin ücretini ve primini düşük göstermiş olmaktadır. Bu durum aynı zamanda işçinin de bilgisi olursa muvazaa halini almış olacaktır.

İşveren işçisine iş ile ilgili sosyal şartlarda ilgili yanıtıcı bilgi vermesi durumunda işçinin haklı nedenli fesih hakkı söz konusu olacaktır. Örneğin işçilere işe geliş geliş gidişlerinde servis verileceği ve/veya işçilere lojman tahsis edileceği denilmesine rağmen işveren bu uygulamaları yerine getirmezse işçi açısından haklı neden oluşturacaktır.

Aynı şekilde işveren işçilerin din ve vicdan ve/veya ibadetleri noktasında da bir yanlışlığı oluşturursa işçiler için bu durum haklı nedenli fesih halini alabilir. Örneğin işçilere dini

---

-İşveren işyerini devrine yönelik işçilere bilgi vermemesi durumlarıdır(Yiğit, 2009:81).

vecibelerini yerine getirme noktasında özgür olacaklarını belirten işveren bu uygulamaları yerine getirmezse işçiyi yanıltmış olacaktır. Ayrıca iş sözleşmesinin görüşmelerinde işveren işçilere kural olarak dini, siyasi görüşlerini kural olarak soramamakla birlikte işveren bu tür soruları sorarsa ve işçi de yanlış bilgi verebilecektir. Ancak aksine işçi dini vecibelerini yerine getirmek istediğini bildirirse ve işverende bunu kabul etmesine rağmen sonradan yerine getirmemesi fesih nedeni olacaktır.

Yine işverenin işçisine işi yapması için gerekli olan araç gereci temin edeceğini belirtmesine rağmen bunları sağlamazsa da işçi açısından bir haklı neden oluşturacaktır. Çünkü bu araç ve gereçler olmadığı takdirde işçinin iş performansı düşebilecek ve tersi bir uygulamayla işveren açısından İş Kanunu 25/2 yani ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı fesih hali ortaya çıkabilecektir. İşveren bilindiği üzere bu madde ile bir fesih yaparsa işçisine kıdem tazminatı vermek zorunda da değildir. Örneğin işin yapılması için gerekli olacak bilgisayarın verilememesi durumu gibi. Çünkü işveren iş sözleşmesini yaptığı andan itibaren işçisine karşı işin rizikolarını üstlenmiş olup gerekli iş malzemelerini vermek yükümlülüğü altına girmiş bulunmaktadır.

Bunun yanı sıra 6356 sayılı toplu iş sözleşmesi grev/lokavt kanunundan doğan bir düzenlemeden kaynaklı olan bir durumda işçi açısından haklı neden oluşturabilir. Kanun gereği işveren toplu iş sözleşmesi yapılacak ünite için yetkili sendikanın işçilerin sendikaya ödeyecekleri aidatı işçilerin bordrolarından keserek ilgili sendikaya bir ay içerisinde yatırmakla yükümlüdür. Toplu iş sözleşmesi yapılacak ünite için yetkili olmayan sendika üyesi işçilerin aidatlarını ise işçiler kendileri sendikaya yatırmakla yükümlüdürler. İşte bu noktada işveren yetkisi olmayan sendikaya ait işçilerin sendika aidatlarını bu işçilerin bordrolarından keserse işçiler açısından haklı bir neden oluşacaktır (Akyiğit,2018).

### **2.3.2.2. İşverenin İşçinin/Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunucu Davranışlarda Bulunması**

İşçi açısından ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı fesih sebebi olabilecek bir diğer durumda "işverenin işçinin ve/veya ailesinin şeref ve namusuna dokunucu davranışlarda" bulunmasıdır. Özellikle şeref ve namusa dokunucu davranış ifadesi tartışmalı bir nokta olarak kendini göstermektedir. Çünkü şeref ve namus her bireyin kendi özelliklerine göre farklı anlamlar ifade edebilecek durumlardan bir tanesini

oluşturmaktadır. Bu noktada işverenin işçisine ve/veya aile üyelerine karşı yaptığı davranışlar, sözler, imalar ön plana çıkmaktadır.

İşverenin yaptığı eylemlerin işçi ve/veya ailesine yönelik yaptığı bu davranışların işçinin şeref ve namusuna rencide edip etmediğini belirleyebilmek için, işçi ve işveren tarafının sosyal durumları ve ahlak anlayışlarının her olayın özelliğine göre dikkate alınması gereklidir(Aktay, Arıcı ve Kaplan,2013:209).

İşverenin işçisine karşı hakaret oluşturabilecek sözleri, işçiyi aşağılaması, işçisine küfür etmesi işçi açısından haklı neden oluşturan bir durumdur. İşçisine karşı yaptığı imalar, dedikodularda bu kapsama girmektedir. Örneğin sürekli olarak işçisine karşı tembelsin, çalışmaktan kaçırıyorsun gibi sözleri bile fesih durumunu oluşturabilir. Yargıtay hatta bir kararında beğenmeyen çeksin gitsin sözünde bile işçi açısından haklı nedenli fesih kararı vermiştir.

İşverenin işçisinin aile üyelerine karşı takınacağı küçültücü tutumlar veya onlar aleyhine söylediği küçük düşürücü sözlerde bu noktada işçi açısından fesih hakkını doğurur. Dolayısıyla bu tür davranışlarını sadece işçiye yapılması aranmaz işçinin aile üyelerine de bir saldırı olursa fesih hakkı olmaktadır. Örneğin işçinin eşi veya çocukları hakkında kötü bir hayat tarzı var şeklinde yaptığı imalar bile bu kapsamda değerlendirilebilir.

Bunun yanı sıra işçisine karşı işverenden gelen cinsel saldırıda işçi açısından haklı neden oluşturmaktadır. Burada eylemin illa fiziksel bir eylem olmasının bir önemi yoktur. İşveren tarafından işçiye karşı cinsel içerikli bir mesaj, söz, işaret yapılması da haklı nedenli fesih oluşturacaklardır. Hatta bu eylemin mesai saatleri içerisinde olup olmamasının da önemi yoktur. Mesai saatleri dışında da işçisine karşı cinsel saldırı olursa işçi açısından haklı bir neden olacaktır. Ayrıca işçinin telefonu, epostasına cinsel içerikli resim ve mesajlar gönderilmesinin mesai saatleri içerisinde dışında olmasının hiçbir önemi bulunmamaktadır.

Aynı şekilde bu cinsel saldırıların işçinin aile üyelerinin birisine karşı yapılması da sonucu değiştirmeyecektir. İşçinin çocuklarına, eşine, anne babasına yönelik işverenden gelen cinsel içerikli her türlü saldırıda işçi açısından fesih ihtimali vardır. Bunun yanı sıra bu eylemlerin ceza kanunda karşılığı için de ayrıca dava yoluyla talep edilebilecektir.

### **2.4.2.3. İşverenin İşçiye veya Aile Üyelerine Karşı Sataşması**

İşveren tarafından işçiye veya aile üyelerine yönelik olarak yapılacak bir sataşma durumu işçi açısından haklı neden oluşturmaktadır. İşverenden işçisine yönelik olarak gelecek sözlü, fiziksel bir saldırı veya sataşma durumunda işçi bunu sebep göstererek fesih yapabilecektir. Buradaki durum ispatı açısından cinsel saldırıya göre daha somut olmaktadır. Tabi ki fiziksel saldırı boyutu ispat açısından daha somut olmakla birlikte sözlü bir saldırı durumunda yine soyut faktörler devreye girebilecektir.

İşverenin işçisine karşı sözlü bir sataşması ile fiziksel bir sataşması arasında bir fark yoktur. Dolayısıyla işverenin işçiye karşı sözlü bir hakareti, imalı konuşması, işçiye iftira atması da bu kapsamda değerlendirilecektir. Aynı zamanda fiziksel bir saldırı durumu varsa da tokat atmak, yumruk atmak, gibi fiziksel bir temas ile de gerçekleşirse işçinin fesih hakkı bulunur.

İşverenin tarafından yapılan saldırı zamanda işçinin bizzat şahsına yönelmemiş olmakla birlikte aile üyelerine yönelik olursa da işçinin bunu sebep göstererek fesih hakkı bulunmaktadır. İşveren işçinin aile üyelerinden birine yönelik olarak sözlü bir saldırı yaparsa veya fiziki bir saldırı yaparsa da sonuç değişmez aynı şekilde işçi açısından bu davranışlar haklı bir neden oluşturur.

Bunun yanı sıra işveren tarafından işçiye veya aile üyelerine yönelik olarak ağır isnat ve ithamlarda bulunulması da bu kapsam içerisindedir. Çünkü bu durumlar işçinin veya aile üyelerinin toplumsal hayat içerisinde itibarını sarsan uygulamalardır (Tunçomağ ve Centel,2013:218).

### **2.4.2.4. İşçiye Diğer Çalışanlardan veya Müşterilerden Yapılan Cinsel Saldırı**

İşçiye karşı çalışma arkadaşları veya iş nedeniyle ilişki içerisine gireceği bir kimseden gelen bir cinsel saldırı durumu olursa işçi bunu sebep göstererek iş sözleşmesini haklı nedenli fesih yapabilir. Çalışma hayatında işçi iş görme borcunun yerine getirirken, diğer işçilerden, müşterilerden, alt işveren çalışanlarından, işyerine ödünç alınmış olan işçilerden veya farklı işverenlerden işçiye yönelik cinsel bir saldırının olması sonucu değiştirmez.

Bu haklı haklı nedenli fesih arkasında da işverenin işçiyi gözetme borcu yer almaktadır. Ancak bu feshin yapılabilmesi için bir ön şart bulunmaktadır. Böyle bir cinsel saldırıya uğrayan bir işçinin bu durumu öncelikle işverenine bildirmesi gerekmektedir(Aktay,

Arıcı ve Kaplan,2013:210). İşveren bu bildirim üzerine gerekli düzenleme ve önlemleri alarak saldırıya karşı işçisine koruma sağlarsa bu durumda feshi gerektirecek bir durum söz konusu olmayacaktır. Ancak işverene bildirim yapılmasına rağmen işveren gerekli önlemleri almazsa ya da eksik alırsa işçi bu takdirde derhal fesih hakkına sahip olacaktır.

#### **2.4.2.5. İşçinin Ücretinin Gereğince Ödenmemesi**

Ücret borcu iş sözleşmesi ile işverenin üstlendiği en temel borç olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanun gereği ücreti işveren dışında üçüncü kişilerin ödemesi durumunda bile işverenin ücret ödeme borcu sona ermiş sayılacaktır. İşveren işçinin ücretini zamanında yatırmazsa, eksik yatırır ve bu durum süreklilik arz ederse işçinin haklı nedenli fesih hakkı söz konusu olacaktır(Tunçomağ ve Centel,2013:218).

İş Kanununun 32'inci maddesine göre, " Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz" hükmü vardır. Buna göre işverenin ücret ödeme borcuna yönelik olarak bir üst süre söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla işveren işçinin ücretini en geç ay sonunda ödemekle yükümlü tutulmaktadır. İşçi ile işveren bu ödeme gününü özgür hür iradelerine göre belirleyebilir. İşveren aynı zamanda kanuna göre işçinin ücretini geçerli tedavüldeki para cinsinden ödemekle yükümlüdür. İşveren ücret yerine işçisine senet veya bono verirse bile işçisinin ücretini ödememiş ve ücret ile ilgili borcunu yerine getirmemiş olacaktır.

İşveren en geç bir aylık olarak ödemesi gereken ücreti ödeme gününde ödemediği takdirde işçi açısından işi kabulden kaçmak söz konusu olacaktır. İş Kanununun 34'e göre" Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz". Bu maddenin aksine işverence bir yaptırım veya uygulamanın olması durumunda da işçi açısından haklı nedenli fesih gündeme gelecektir.

Bunun yanı sıra işveren işçisi ile anlaşmadan işçisinin ücretinde ceza kesemez. İş Kanunu 38'deki düzenlemeye göre, " İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez" ifadesi bulunmaktadır. Bunun aksine bir işlem işveren tarafından yapılırsa da işçi açısından haklı nedenli fesih söz konusu olacaktır.

Ancak şu noktanın da unutulmaması gerekmektedir. Kanuna göre işçinin ücretini işveren dışında üçüncü kişilerinde ödemesi mümkündür. İşçi, ücretinin iş sözleşmesini yaptığı işverenin dışındaki kişilerce ödendiği gerekçesiyle haklı nedenli fesih yapmak gibi bir hakkı olmayacaktır.

#### **2.4.2.6. İşverenin İşçisine Çalışma Şartlarını Yerine Getirmezse**

İşçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi her ikisi için özel bir kaynak oluşturmaktadır. Çünkü her iki tarafta özgür hür iradelerine göre, sözleşme yapma özgürlüğüne göre iş sözleşmesini oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla da işçi iş görme borcunu sözleşmede ki şartlara göre yerine getirecektir. Aynı şekilde de işveren sözleşmedeki şartlara uygun işçiye çalışma ortamını hazırlamak zorundadır.

İşçinin çalışma şartlarında işveren sözleşmede olmayan bir şeyi yapmasını isterse veya sözleşmede taahhüt ettiği şartları yerine getirmezse işçi açısından bu haklı bir neden oluşturacaktır. İşveren işçisinden sözleşmede yer almayan bir iş koşulu değişikliği yapabilmesi için işçinin buna rıza göstermesi iş kanuna göre aranır. İş Kanunu 22 maddede çalışma kurallarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre," İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir" şekline düzenlenmiştir.

Yine bu kapsamda parça başına ücret ile anlaşılan bir işte işveren işçiye az miktarda parça veriyorsa ve aradaki farkı da ödemiorsa işçi bu durumu ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenli olarak fesih yapabilecektir. Burada öncelikle işveren

tarafından anlaşılan parça işinden az işin verilmiş olması ve eksik parçadan dolayı oluşan ücret kaybının işveren tarafından karşılanmaması durumunda bu fesih söz konusu olabilecektir.

### **2.4.3. İşçi Açısından Zorlayıcı Nedenle Fesih**

İş Kanununun 24'üncü maddesinde işçinin haklı nedenli fesih yapabileceği zorlayıcı neden açıklanmıştır. Buna göre "işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa" işçi haklı nedenli fesih yapabilir.

Bu noktada işçinin hizmet sözleşmesini fesh götüren zorlayıcı nedenin sınırlarının belirlenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. İşyerindeki her durmada işçinin böyle bir hakkı yoktur. Öncelikle bunun olabilmesi için işin durmasını gerektiren olgunun önceden öngörülemeyen, kaçınılmayan, gerekli önlemlerin alınması fırsatı olmayan ve dışarıdan gelen bir olgu olması gerekmektedir. Örneğin deprem, sel, su baskını gibi her türlü afet durumu ve büyük kaza gibi durumlardan kaynaklanmalıdır (Aktay,211). İş sözleşmesi yapılırken taraflarca aksi düzenlenmemişse bu durumda işçi iş için gerekli üretim malzemesini ve araç gereci işverenden kendisine sağlanmasını talep edebilmektedir. İşveren yukarıdaki gibi nedenler nedeniyle bir haftadan fazla gerekli araç gereç ve malzemeyi temin edemezse de işçi işi kabulden kaçınabilir. Ve bu süreye ait ücretini yarım ücret olarak talep eder. Ayrıca işçi kendisinin borcu olmamasına rağmen işin yürütülmesi için gerekli olan malzemeyi kendisi temin ederse bunlara ait yaptığı giderleri de işvereninden ücretin yanında talep edecektir(Andaç,112).

Buna karşılık işlerin durgunluğu, ekonomik kriz gibi gerekçeler zorlayıcı neden olmamaktadır. Çünkü bu durumlar bir işverenin işletmesini kurarken tahmin edilebilecek riskler arasında yer almaktadır. Veya yine stok fazlalığını eritmek için üretime ara vermek, makinelerin bakım ve onarımı için uzun süreli işyerinde üretimi durdurmakta bu kapsamda değerlendirilir ve işçiye fesih hakkı vermez (Şakar, 2009:379). İşçiye bu süreler için ücreti tam olarak ödenmelidir.

İşçi isterse bu bekleme süresinin (zorlayıcı nedenin) sonuna da iş sözleşmesini fesih yapmadan çalışmaya devam edebilir. Bu durumda bu süreler içerisinde iş sözleşmesi askıda kalmış kabul edilir. Sözleşmenin askıda kaldığı süre içerisinde tarafların borçlarını ifa etmeleri gerekmez. Dolayısıyla da ücret ödenmesi olmaz(Aktay, Arıcı ve Kaplan,2013:211).

İşçi açısından haklı nedenli derhal fesih halleri İş Kanunu 24 maddede detaylı olarak düzenlenmiştir. Bu nedenlerden birisinin söz konusu olması halinde işçi fesih ile ilgili süre içerisinde iş sözleşmesini fesih yapabilecektir. İşçi açısından haklı nedenli fesih en önemli sonuçlarından birisi işçinin kendisinin istifa etmesine rağmen bu fesihten dolayı şartlarını sağlamış ise kıdem tazminatı alması şeklinde olacaktır. Çünkü iş kanunda kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeye göre işçinin kendisinin yaptığı fesihlerde kural olarak kıdem tazminatına hükmedilmez.

Bir nedene dayalı olarak aniden yapılan fesih şekline kıdem tazminatından hariç pek çok hukuki sonuçlar da bağlanmaktadır. Üçüncü bölümde haklı nedenli feshe bağlı olarak ortaya çıkan farklı hukuki sonuçlar incelenecektir. Bu kapsamda, işsizlik sigortası, iş güvencesi, ibra, kıdem, ihbar, rekabet yasağı, yıllık ücretli izin alacakları, ücret alacakları, telif, malullük ve ayrıca tazminata durumları incelenecektir.



## **BÖLÜM 3. İŞÇİNİN HAKLI NEDENLİ FESHİNİN HUKUKİ SONUÇLARI**

Hizmet sözleşmesinin sona ermesine bağlanmış hukuki sonuçlar bulunmaktadır. Bu sonuçlar feshin türüne göre farklı şekilde karşımıza çıkar. Öneli fesih olgusunda feshi işçinin veya işverenin yapmasına göre de farklı sonuçlar oluşur. Eğer işçi öneli fesih yaparsa işçinin hizmet süresi bir yılı geçmiş olsa dahi kıdem tazminatı alamaz. İşçi önel sürelerine uymazsa işçi işverene karşı ihbar tazminatı vermek zorundadır. Bunun yanı sıra işçi böyle bir fesihten dolayı işsizlik sigortasından ve/veya iş güvencesinden de faydalanamaz işveren öneli fesih yaparsa ise, işçinin şartları varsa işçi kıdem tazminatı alamaya hak kazanır, işsizlik sigortasından yararlanır, iş güvencesinden faydalanır ve içeride ücret ve yıllık ücretli izin alacakları varsa onları da almaya hak kazanır. Ayrıca işveren önel sürelerine uygun davranmazsa işçiye ayrıca ihbar tazminatı vermekle yükümlü olur. Bunun yanı sıra önel süresi boyunca işçiye en az her gün iki saat iş arama iznini vermezse de o süreler için ücretini yüzde yüz zamlı vermesi gerekmektedir.

Haklı nedenli fesih de feshi işçinin veya işverenin yapmasına göre farklı hukuki sonuçlar bağlanmıştır. Feshi işveren haklı nedenli<sup>42</sup> yaparsa bu takdirde işçisine ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı yaptığı fesihten dolayı işçi şartlarını taşı dahi kıdem tazminatı vermez.

Çalışmanın bu bölümde de işçi tarafından yapılan haklı nedenli feshin hukuki sonuçları her bir sonucun özelinde verilecektir.

### **3.1. Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü**

İş sözleşmesinin sona erdiği zaman işverene işçiye çalıştığı süreleri gösteren çalışma belgesi<sup>43</sup> verme borcu gündeme gelir. Bu belgenin verilmesi noktasında feshin hangi nedenle veya nasıl gerçekleştiğinin önemi yoktur. Bu yüzden de iş sözleşmesi öneli fesih yapılırsa da, peşin paralı fesih yapılırsa da, haklı nedenli fesih de yapılırsa belge verme yükümlülüğü işverene yüklenmiş bir borç olarak kendini göstermektedir.

---

<sup>42</sup> İş Kanunu 25 maddeye göre işverenin haklı nedenli fesih hakkı 4 şekilde karşımıza çıkar. 1-Sağlık nedenleri, 2-Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller, 3-Zorlayıcı nedenler, 4-Tutuklanma/gözaltı.

<sup>43</sup> Çalışma belgesi genel olarak işçinin işyerinde yaptığı işin ne olduğu, süresinin ne olduğunu açıklayan bir belgedir. Çalışma belgesinin içeriğinde işçinin kimlik bilgileri, işyerinin genel bilgileri ve adresi yer alır(Demircioğlu ve Centel,2013:188).

Türk iş mevzuatına göre iş sözleşmesinin yapılmasında zorunlu bir şekil şartı bulunmamaktadır. Ancak çalışma belgesinin yazılı olarak düzenlenme mecburiyeti işçinin aynı zamanda o işverenle bir iş ilişkisi kurduğunun ispatı olacaktır. Özellikle bu belgeyi işverenin düzenlememesi halinde tazminat ödemek zorunda olması bu belgelerin düzenlenmesinin bir garantisi olmaktadır.

Çalışma belgesini işveren işçinin ölümü hariç olmak üzere diğer tüm sözleşme sona erme hallerinde düzenlemekle yükümlüdür(Akyiğit, 2010:9).

Çalışma belgesi işçinin işyerinde geçirdiği süreleri gösteren bir belge olma özelliğine sahiptir. Dolayısıyla geçmişe yönelik bir süreye yönelik verildiği için feshin nasıl yapıldığının hiçbir önemi yoktur. Bu yönüyle de fesih şeklinden bağımsız bir düzenleme olarak kendini göstermektedir.

Çalışma belgesi 4857 sayılı İş K'nun 28'inci maddesine göre düzenlenip verilmesi gereken bir belgedir. İlgili maddeye göre," İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir".

Çalışma belgesi iki şekilde düzenlenebilir. İlkinde çalışma belgesinde işçinin sadece çalıştığı yani işe giriş ve çıkış tarihleri arasında işçinin işyerinde çalıştığını gösteren bir belge veriliyorsa buna basit çalışma belgesi adı verilir.

İkinci olarak ise işçinin işyerinde geçirdiği sürelerde yaptığı görevler, aldığı eğitimler detaylı şekilde yazılarak düzenleniyorsa buna nitelikli çalışma belgesi yada bonservis adı verilmektedir.

İşveren çalışma belgesini iş sözleşmesi biten işçiye vermediği takdirde işçi İş Kanunu 28 maddeye göre işçiden tazminat talep hakkına sahiptir. Buna göre, "belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Ayrıca bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır". Çalışma belgesini iş sözleşmesi sona eren işçiye vermeyen işveren veya yetkili işveren vekilini idari para cezası uygulanır(Mollamahmutoğlu,2008:852). Bu ceza ise her bir işçi başına 2019 yılında 219tl dir

Çalışma belgesine yönelik zamanaşımı süresi iş kanunda düzenlenmediğinden Türk Borçlar Kanunda yer alan 10 yıllık zamanaşımı süresi bu düzenleme için geçerli olacaktır(Akyiğit, 2010: 12). İşveren işçisinin iş sözleşmesini sona erdirdikten sonra

işçisine bu belgeyi işçisine verecektir. Eğer feshi işçi yapıyorsa da sonuç değişmeyecektir. İşçi sözleşmeyi fesih ettiği anda da belgeyi alabilir, sonraki bir zaman diliminde (zamanaşımı süresi) içinde de işvereninden bu belgeyi talep edebilecektir.

### **3.2. Rekabet Yasağı Anlaşması**

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla çalışma esnasında birbirlerine karşı rekabet etmeme borcu başlamaktadır. Bu borcun iş sözleşmesinin sona ermesi ile devam edebilmesi için, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra eğer işçi ile işveren arasında bir rekabet yasağı anlaşması varsa bu rekabet yasağı kendini gösterecektir(Sümer,2014:126). İş sözleşmesinin en önemli özelliklerinden birisi işçi ile işverenin özgür hür iradelerine göre sözleşme imzalamalarıdır. Özellikle son yıllarda bilgi toplumunda bilginin artan önemi rekabet yasağının sözleşme ile düzenlenir hale getirmiştir.

Rekabet yasağına ilişkin yapılan sözleşmenin arka planında, işçinin iş sözleşmesinden dolayı işyerinde elde ettiği bilgileri rakip işyerlerinde kullanmasının önüne geçmek ve bu nedenle işvereni zarara uğratma ihtimalini ortadan kaldırmaktır(Kovancı,2017:773). Rekabet yasağı esasında işçiyi bağlayan bir anlaşmadır. Bu yönüyle de bu anlaşmayı işçi yapar. Rekabet yasağı anlaşmasında sadece işçinin imzasını olması rekabet yasağı anlaşmasının geçerliliğini etkilemez, böyle anlaşmalar bile geçerli sayılır. Ancak her iki tarafa da bu yönde bir borç yükleme veya cezai sorumluluk getirilecek bir sözleşme olsaydı o takdirde işverenin de imzalaması zorunlu olurdu(Uşan,2011:124).

Bu yönüyle belge verme borcu işverenin borcu olmakla birlikte, rekabet yasağında borç işçinin borcu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bilgiyi kullanarak, üretim yapan işçidir. Rekabet yasağı iş kanununun genel kanunu olmakla birlikte 2012 yılında yeniden düzenlenen 6098 sayılı borçlar kanunda detaylı olarak düzenlenmiştir.

Borçlar Kanunu 444 maddesine göre, "Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.

Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu

bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir." Görüldüğü gibi ilgili maddede aynı zamanda rekabet yasağının genel çerçevesini de vermektedir.

İş kanunda rekabet yasağı 23 maddede düzenlenmiştir. Ancak buradaki düzenleme borçlar kanundaki düzenlemeden farklı şekilde düzenlenmiştir. İş kanundaki düzenlemede sözleşmede rekabet yasağına ilişkin bir düzenleme olmasa dahi işçinin iş sözleşmesini fesih ile ilgili düzenlemeye aykırı tutumundan işçiye ve onu istihdam eden sonraki işverene sorumluluk yüklenmiştir." Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse" haksız rekabet karşımıza çıkacaktır.

Borçlar Kanununun 445 maddesinde de rekabet yasağının zaman ve kapsam olarak sınırları çizilmiştir. Buna göre, " Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.

Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırabilir". Anlaşıldığı üzere rekabet yasağına 2 yıllık bir üst süre çizilmiş olmakla birlikte, her somut olayda hakimlere bu süreyi indirme ve düzenleme hakkı tanınmıştır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere rekabet yasağı işçiye yüklenilmiş bir borç olması ve iş hukukunda da işçi lehine yorum ilkesine uygun bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Rekabet yasağına aykırılık Borçlar kanununun 446'ncı maddesinde düzenlenmiştir. " Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Yasağı aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa

ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir".

Bu noktada rekabet yasağı anlaşması yapan işçi ile işveren açısından sözleşmenin fesih türünün etkileyip etkilemeyeceği sorusu karşımıza çıkar. Çünkü rekabet yasağı anlaşması sonuçlarını sözleşme bittikten sonra gösteren bir anlaşmadır. Öneli, peşin paralı bir fesihte sonuçlarını doğuracağı açıktır. Bu fesih türlerinde işçinin ve/veya işverenin sözleşmeyi fesih etme noktasında iradeleri bulunmaktadır.

Haklı nedenli fesihte ise rekabet yasağı anlaşmasının sonuçlarını doğurup işçi ile işveren rekabet yasağına sadık mı kalacaklar yoksa haklı nedenli fesihte neden nedeniyle rekabet yasağı işlerliğini yitirecek mi sorusu ortaya çıkar. Bu fesihte taraflar belli bir nedenden dolayı sözleşmeyi fesih etmektedirler. Taraflar bu nedenlerden biri olmasaydı sözleşmeye devam edeceklerdir. İşte bu noktada Türk Borçlar kanununun ilgili 447 maddesinde rekabet yasağı sözleşmesinin iki şekilde sona ereceği anlaşılmaktadır. Buna göre;

"-Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer,

-Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer".

Dolayısıyla işçi iş sözleşmesini haklı nedenli bir şekilde fesih edecek olursa işvereniyle yaptığı rekabet yasağı anlaşması otomatik olarak sona ermiş sayılacaktır. Bunun anlamı olarak işçi iş sözleşmesini fesih yaptıktan sonra istediği bir işyerinde özgürce çalışabilecektir. Bu durum da hakkaniyete uygun bir düzenleme olarak karşımıza çıkar.

### **3.3. İş Güvencesi**

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu iş güvencesini de Türk çalışma mevzuatına getirmiştir. Bu düzenlemenin temel amacı iş sözleşmesi sona eren işçinin bu duruma karşı bir güvence sağlama ve sözleşmesinin haksız feshi durumunda işe iadesini sağlamaktır. Türk iş kanunu gereği iş güvencesi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile

çalışanlara sağlanmış bir haktır. Belirli süreli çalışan işçiler ise bu güvencenin kapsamının dışındadır. Dolayısıyla bir çalışan belirli süreli bir sözleşme ile çalışıyorsa iş sözleşmesini işveren de işçi de fesih yapsa güvenceden faydalanamaz(Camkurt,2008:79). Ayrıca iş güvencesinden faydalanabilmek için konuyu düzenleyen İş Kanununun 18'inci maddesinde bir takım şartlara yer verilmiştir.

İş güvencesinden faydalanabilmek için işyerinde çalışan işçi sayısının 30 ve daha üstü olması gerekmektedir. Bu şart aslında ülkemizde pek çok kişinin bu güvenceden faydalanamamasına neden olmaktadır. Ülkemizde sanayi ve hizmet sektöründe üretim yapan işyerlerinin en az %90'unda çalışan sayısı 1-9 çalışan arasındadır(Gerek, 2012:62). 10-29 arasında işçi çalıştıran işyerlerini de ekleyecek olursak bu oran daha yüksekler çıkmış olacak ve kapsama giren işçi sayısı da o oranda azalacaktır. Ancak işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa bu sayının hesaplanmasında aynı işkolunda ki tüm işyerlerindeki işçileri toplamı alınacaktır.

İş güvencesinden faydalanabilmek için ikinci şart ise iş güvencesinden faydalanacak olan işçinin kıdeminin en az altı ay olmasıdır. Bu altı aylık süre hesaplanırken işçinin değişik işverenlerin yanında geçirdiği tüm çalışma süreleri de eklenecektir. Ayrıca bu altı ayın hesaplanmasında İş Kanun 66 maddede sayılan sürelerde<sup>44</sup> geçerli olacaktır. Eğer işçinin kıdem süresi altı aydan az ise bu işçi iş güvencesinden faydalanamayacaktır.

İş güvencesinden faydalanabilmek için bir diğer koşulda işçinin işyerinde üst düzey işveren vekili olmamasıdır. Eğer işçi o işyerinde üst düzey işveren vekili ise o işçi güvenceden faydalanamayacaktır.

İş güvencesinden faydalanabilmek için işçinin iş sözleşmesinin de belirsiz süreli olmasıdır. Bilindiği üzere iş kanuna göre iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak yapılır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapmak ise ancak objektif geçerli bir neden varsa mümkün

---

<sup>44</sup> İş Kanunu madde 66 "Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

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

olmaktadır. Bu yönüyle de belirli süreli iş sözleşmeleri a tipik çalışma kapsamında değerlendirilmektedir. İş güvencesine yönelik düzenlemeye göre de belirli süreli iş sözleşmelerine iş güvencesi uygulanmamaktadır.

İş güvencesinden işçinin faydalanabilmesi için bir diğer şartta işçinin sözleşmesini fesh ederken bu feshi bir nedene dayandırmasıdır. Ancak bu neden İş Kanun 25'inci maddedeki haklı nedenli fesih hallerinden biride olmaması gerekir. Çünkü burada ki fesih türlerinden özellikle Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı nedenli yapılan bir fesih durumunda işveren işçye kıdem tazminatı bile vermemektedir. Ayrıca kanun gereği aşağıdaki durumlarda neden olarak gösterilemeyecek nedenlerdendir. Buna göre;

"-Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

-İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

-Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

-İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,

-74 üncü maddede<sup>45</sup> öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

---

<sup>45</sup> İş Kanunu madde 74" Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır."

-Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde<sup>46</sup> öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık".

Bu şartlara sahip olan bir işçinin iş sözleşmesi işverence fesih edildiği durumda işçi iş güvencesinden faydalanmak için fesih tarihinden itibaren bir ay içerisinde hukuki girişimde bulunması gerekmektedir. İş davalarında getirilene zorunlu arabuluculuk uygulaması gereği önce arabuluculuk süreci devreye girecektir. Eğer taraflar işe iade noktasında arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlarsa işçinin işe iadesi sağlanmış olacaktır.

Mahkeme sürecinde boşta geçen 4 aylık sürelerle ilişkin ücret ödemesi ancak takdir edilir. İş güvencesi kapsamında 4 aya kadar boşta geçen süreler kıdem tazminatı açısından çalışılmış gibi kabul edilir. Bu yüzden de bu süre kıdeme dahil edilir. Hatta işçinin çalışması bir yıldan daha kısa ise bu boşta geçen 4 ay da eklendiğinde bir yıl geçiliyorsa o takdirde işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır(Çil,2008:58).

Ancak arabuluculuk görüşmeleri olumlu sonuçlanmadığı durumlarda ise işçi işe iade için mahkemenin yargılama sürecini bekleyecektir. Eğer mahkeme işçinin işe iadesine karar verirse işçi bu durumda mahkemenin kararını takip eden 10 gün içerisinde işverenine başvuru yapacaktır. İşverende bir aylık süre içerisinde işçinin işe iadesini gerçekleştirecektir. Eğer işveren işçinin işe iadesini yapmadığı durumlarda ise işçisine iş güvencesi tazminatı adı verilen bir tazminatı vermekle yükümlü olacaktır. Bunun miktarı da işçinin kıdemine göre Yargıtayca belirlenmiştir. Buna göre işçinin kıdemi 6 ay ile 5 yıl arasında ise 4 aylık, 5-15 yıl arasında ise 6 aylık, 15 yılda çoksa 8 aylık ücret tutarında olacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshinde iş güvencesinden faydalanıp faydalanamayacağı noktasında ise iş güvencesinden faydalanmada temel şart işverenin işçiyi işten çıkartmış olması olması nedeniyle işçinin haklı nedenle feshinde iş güvencesi söz konusu olmayacaktır. Burada işçinin fesih yapması nedeniyle o işyerinde çalışma arzusunun olmadığı kabul edilmektedir. Bu noktada işçi kendisi fesih yaptığı için kıdem tazminatını alabilmektedir.

---

<sup>46</sup> İş Kanunu 25'e göre " İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda."



Toplu iş hukukunda bu duruma benzer olarak işçinin sendikal neden ile işten çıkartılması halinde işten çıkartılan işçinin hem sendikal nedenli fesih hem de işe iade hakkı için hukuki hakkının olması durumu vardır. Sendikal nedenli fesihte işçi işe iadeden bağımsız iş güvencesi içinde hukuki süreç başlatabilmektedir. Ayrıca iş kanununun 18'inci maddesinde sayılan şartlar aranmaksızın işçi iş güvencesinden faydalanmaktadır. Böyle bir durumda işveren işçinin işe iadesini gerçekleştirmediği durumda işçi sendikal tazminattan<sup>47</sup> bağımsız olarak iş güvencesi tazminatını da talep edebilmektedir.

Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi işçinin haklı nedenli yaptığı fesihlerde fesih iradesi işçi tarafından açıklandığı için bu durumda iş güvencesi söz konusu olamayacaktır.

### **3.4. İhbar Tazminatı**

İş sözleşmesinin her hangi bir neden olmaksızın işçi veya işveren tarafından fesh edilmesi durumunda taraflar fesih iradesini açıkladıkları andan itibaren sözleşmenin sona ermesine kadar belli bir ihbar süresince çalışmaya devam ederler. İhbar süresinin pratikte işçi ve işveren açısından önemli bir yeri vardır. İhbar süresi içerisinde işçi yeni iş arama izni çerçevesinde iş sözleşmesinin sona ereceği tarihe kadar belki yeni bir iş bulabilecek ve bu sürede ücret geliri olmayacaktır. İşveren açısından da işçinin işten çıkacağından önceden haberdar olacağı için işçinin yerine yeni işçi bulabilecektir (Mortaş ve Koç, 2010:122).

Bu ihbar süreleri iş kanunu 17 maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, " İş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır."

---

<sup>47</sup> Sendikal Tazminat: İşçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılmasından dolayı fesih edilmesi durumunda, bunun yaptırımına verilen addır(Öztürk, 2013:93).

İhbar önellerinin kanun dışında uzatılıp uzatılamayacağı noktasında kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak bu uygulamalar ışığında ihbar önel sürelerinin uzatılabileceği açıktır. Bu noktada ihbar önelleri sözleşme ile arttırılması halinde sözleşmeyi fesih eden açısından farklı uygulama ortaya çıkar. Eğer sözleşmeyi işçi fesih yaparsa yasal, işveren fesih yaparsa arttırılmış süreler temel alınır. Bunun arkasında ki temel düşünce işçinin işverenden daha kötü duruma düşürülmemesi vardır(Şişli ve Yaygın, 2014:81). Nitekim Yargıtay da işçiyi korumaktan dolayı arttırılmış önel sürelerine işverenin uyacağını belirtmektedir(Şişli ve Yaygın,2014:82). İşçi yaparsa işçi kanuni sürelere uygun hareket etmesi yeterli olacaktır.

Taraflardan birisinin bu önel sürelerine aykırı davranışı durumunda ihbar tazminatı diye adlandırılan tazminatı ödemek borcu ortaya çıkar. Dolayısıyla ihbar tazminatı<sup>48</sup> işçi içinde işveren içinde söz konusu olabilecektir. İhbar tazminatının hesaplanmasında işçinin giydirilmiş ücreti baz alınır ve miktarı ona göre hesaplanır.

İhbar tazminatı haklı nedenli yapılan fesihlerde ise söz konusu olmamaktadır. Haklı nedenli fesihle feshe gerekçe olan bir durum söz konusudur. Bu durumdan dolayı fesih yapıldığı için fesih iradesinin açıklanmasından sonra hemen sonuçlarını gösterecektir. Ekstra önel süresine gerek olmayacaktır. İhbar tazminatı önellere uymamanın yaptırım olduğundan dolayı haklı nedenli fesihle aslan söz konusu olamayacaktır.

---

<sup>48</sup> İhbar Tazminatının iş kanunda yer alan diğer tazminatlar ile ilişkisini incelediğimizde bir takım ortak yönler ile farklılıklar bulunmaktadır:

- İhbar tazminatı, işçi ve işveren açısından her iki taraf için bir haktır. Bu özellik maddi ve manevi tazminat hariç iş hukukunda yer alan diğer tazminatlarda yoktur.
- İhbar tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmelerinin önelli feshi halinde ortaya çıkar. Bunun dışındaki bir fesihle söz konusu olmaz. Kıdem tazminatında ise yine belirsiz süreli sözleşmeler olmak koşuluyla, işçinin ölümü, geçersizlik beyanı ile sona erme ve tüm fesih hallerinde söz konusu olacaktır.
- İhbar tazminatına hak kazanma noktasında herhangi bir kıdem koşulu yoktur. Oysa kıdem tazminatında en az bir yıllık kıdeme sahip olma şartı bulunmaktadır.
- İhbar tazminatının hesaplanması bakımından farklılıklar bulunmaktadır. İhbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı işçinin çalışma süresine göre değişen önel sürelinden hesaplanırken, kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin direk çalıştığı süre esas alınarak hesaplanır.
- Diğer tazminatlarda olduğu gibi ihbar tazminatını da asgari tutarı kanunla belirlenmiştir.
- Bir iş uyuşmazlığında işçinin aynı anda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı almasında bir engel yoktur.
- İşçinin ihbar tazminatı ile sendikal tazminatı aynı almasında da bir engel yoktur.
- Aynı olayla ilgili olarak işçi ihbar tazminatı ile birlikte kötüniyet tazminatı alamaz. Yargıtay kötüniyet tazminatının ihbar tazminatını da kapsadığını belirterek kötüniyet tazminatını hükmedilen bir olayda aynı zamanda ihbar tazminatı verilemeyeceğini belirtmektedir.
- Ayrıca işçinin uğradığı zarar ihbar tazminatı ile karşılanacak boyutta olan olaylarda ayrıca tazminata da işçi hak kazanamaz(Saracel,1998).

### 3.5. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı ilk iş kanunu olan 3008 sayılı kanunla düzenlenmiş olup şu anki haline 1971 yılında 1475 sayılı Kanunla almıştır. 2003 yılındaki 4857 sayılı iş kanunda da 1475 sayılı kanun esas alınmıştır. Kıdem tazminatının ilk haliyle bugünkü hali arasında farklılıklar bulunmaktadır. İlk halinde iş sözleşmesinin fesih nedeni ne olursa olsun 5 yıllık kıdemi bulunan işçiye her bir hizmet yılı için 15 günlük ücret tutarında hesaplanarak ödenir şeklindeydi(Limon,2015:149).

Kıdem tazminatı uygulamasının özünde, işçinin iş sözleşmesi ile işverenine sadık bir şekilde dürüstlük kurallarına uygun çalışmasının bir neticesi olarak ortaya çıkar(Topaloğlu ve Camkurt,2008:41).

Özellikle son yıllarda oldukça tartışılan kıdem tazminatında bir tazminat özelliği bulunmamaktadır. Çünkü tazminat genel olarak haksız fiilin giderimi anlamına gelmektedir. Bu yönüyle iş mevzuatındaki diğer tazminatlara baktığımızda (iş güvencesi, ayrımcılık, sendikal tazminat, kötüniyetli fesih, ihbar, özelleştirmeden doğan iş kaybı tazminatı) hepsinin kökeninde haksız fiilin olduğu görülmektedir.

İşte bu yönüyle işverenler işçilere karşı herhangi bir haksızlık yapmamalarına rağmen iş sözleşmesi sona eren işçilere bu tazminatı ödemek zorunda kalmalarını eleştirmektedirler. Kıdem tazminatının ekonomik boyutları nedeniyle işçi ile işveren arasında temel bir uyuşmazlık noktalarından birini oluşturabilmektedir. Özellikle işverenlerin kıdem tazminatının maliyetlerinden kaçınmak amaçlı, hukuki ve ahlaki olmayan (mobbing) yollara başvurulduğu görülmektedir(Doğan ve Yıldırım,2016:22).

Bu yönüyle kıdem tazminatı<sup>49</sup> kendine has tartışmalı olan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Kıdem tazminatı iş sözleşmesi belirli şekillerde sona eren işçiye işvereni tarafından yapılan bir ödeme olarak tanımlanır. Kıdem tazminatı işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara kalan bir ödemedir. Bu yönüyle kıdem tazminatı ücret

---

<sup>49</sup> Kıdem tazminatına yönelik farklı tanımlar bulunmaktadır. Tüm tanımlar da dikkati çeken bazı unsurlar bulunur. Bunlar;

- Kanun kapsamında (İş kanunu, Basın iş kanunu, Deniz iş kanunu. Borçlar kanunda ancak hüküm konulursa kıdem olabilir) iş sözleşmesine göre çalışan işçinin bulunması,
- İşçinin sözleşmesinin kıdeme imkan sağlayan belirli nedenlerle feshedilmesi,
- İşçinin en az bir yıllık hizmetinin bulunması,
- Kıdem miktarının işçinin aldığı ücret ile orantılı olması,
- İş sözleşmesinin sona ermesine paralel ortaya çıkan gelir kayıplarını telafi etmek amaçlı olması,
- İşçinin iş sözleşmesine bağlı iş görme borcunun ödüllendirilmesi şeklinde belirtilebilir(Akbıyık ve Koç,2011:255).

ödemesinden de ayrılmaktadır. Çünkü iş kanunumuza göre ücret çalışmanın karşılığı olarak ödenir. Önce çalışma olacak bu çalışmaya karşılık ücret söz konusu olacaktır. Dolayısıyla işçinin ölümü halinde çalışma borcu ortadan kalkacağı için ücret borcu da bitmiş olacaktır. Kıdem tazminatında ise işçinin iş ilişkisi sona erdikten sonra yapılan bir ödeme olması nedeniyle işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara kalabilir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için bir takım şartlar söz konusu olmaktadır.

### **3.5.1. Asgari Bekleme Süresi**

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir takvim yılı iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması gerekmektedir. İş kanunumuza göre ülkemizde iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak yapılmaktadır. İşçi iş sözleşmesini yaptıktan sonra ne zaman biteceği yazılmaz. Kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkilerinde kıdem tazminatı söz konusu olmayacaktır. Ancak herhangi bir neden olmadan aynı işveren ile belirli süreli iş sözleşmeleri arka arkaya yapılmış ise zincirleme iş sözleşmesinden tüm çalışma süreleri toplanarak baştan beri tek bir belirsiz süreli çalışma kabul edilir ve kıdem tazminatı alınır.

Kıdem tazminatının ne doğal hali aynı iş sözleşmesi ile tek bir işverenden çalışılan sürelerden dolayı kıdem alınır. Ancak bazen tek bir iş sözleşmesi ile farklı işverenler ile çalışmakta söz konusu olabilmektedir. İşçinin işvereni ile yaptığı sözleşmeden sonra işveren işyeri devredebilir. İşyerlerinin devri durumunda iş sözleşmesi sona ermeyeceği için en son işveren o iş sözleşmesinden dolayı işçinin tüm kıdeminden sorumlu olacaktır. Ancak devreden işverenler de kendi dönemleri ile ilgili sorumlu olacaktır<sup>50</sup>. İşçi ayrı ayrı iş sözleşmeleri ile ayrı işverenler ile çalışmış ise her işveren işçi ile yaptığı sözleşmesinden dolayı sorumlu olacaktır.

Bu noktada bir takvim yıllık sürede işçinin fiilen çalışması zorunluluğu da bulunmamaktadır. Kıdeme hak kazanmak için önemli olan işçinin iş sözleşmesini yaptığı tarihten itibaren bir yıllık sürenin geçmiş olmasıdır.

---

<sup>50</sup> 1475 sayılı kanun 14/5 maddesine göre, ". İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren (1) işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel (2) işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur."

Bunun yanı sıra işçinin net kıdem süresinin hesaplanması bakımından bazı süreler kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Bu süreler,

-İşçinin ücretsiz izinli geçirdiği süreler,

-Yasal grev/lokavtta geçen süreler,

-Yasadışı grevde geçen süreler,

-Yasadışı lokavtta geçen sürelerde ise işverenin işi kabulden temerrüdü gibi kabul edileceği için işçiye uygulanan yasadışı lokavtta işçi çalışmış gibi sayılır,

-İşçinin tutuklanma ve/veya gözaltında geçirdiği süreler,

-Çalışmadığı ihbar önel süreleri,

-Çıraklıkta geçen süreler,

-Raporlu geçilen süreler kıdem miktarında işçinin çalışma süresinden düşürülür. Ancak önel süresi artı 6 haftalık süre çalışmış gibi sayılır,

-Kadın çalışanların doğum da geçirdiği süreler çalışma süresinden düşürülür. Ancak doğumdan önce 8, sonra 8 hafta ve artı 6 hafta çalışmış gibi sayılır. Çoklu gebelik durumunda ise artı 2 hafta daha eklenir.

### **3.5.2. Kıdem Tazminatının Alt ve Üst Limiti**

Kıdem tazminatının üst limiti en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiyesini geçemeyecektir<sup>51</sup>. Kıdem tazminatının alt limiti ise bilindiği üzere iş sözleşmeleri asgari ücretin altında yapılamayacağı için asgari ücret olarak belirlenir.

### **3.5.3. Kıdem Tazminatının Hesaplanması**

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin öncelikle bir günlük giydirilmiş brüt ücreti hesaplanır<sup>52</sup>. Ve işçiye her bir hizmet yılı için bunun 30 katı ödenir. Bu şekilde kıdem tazminatının bir yıllık bedeli bulunur. Ay ve günler için ise oran orantı ile bir yıllık miktar üzerinden hesaplama yapılır.

<sup>51</sup> 2019 yılı için Cumhurbaşkanı İdari İşler Müdürü baz alınır. Limiti 6.017,60 tldir. Alt limit ise brüt asgari ücret tutarı olan 2.558,40 tldir.

<sup>52</sup> Dahil edilecek ücretler, çıplak ücret, yemek yardımı, kasa tazminatı, gıda yardımı, yakacak yardımı, eğitim yarımı, konut yardımı, giyecek yardımı, erzak yardımı, sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli, unvan tazminatı, aile yardımı, havlu ve sabun yardımı, taşıt yardımı, yıpranma tazminatı, kalifiye, nitelik zammı, sağlık yardımı, mali sorumluluk tazminatı, devamlı ödenen primler(ÇSGB,2011:14)

#### **3.5.4. Kıdeme Hak Kazandıran Haller**

Kıdem tazminatını hak kazandıran iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinden birisinin gerçekleşmiş olması gerekir. Bu kapsamda,

-İşçinin ölümü halinde sözleşme kendiliğinden sona ermiş kabul edileceği için işçinin kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenir,

-İşveren tarafından yapılan fesihlerde kıdem tazminatı verilir. Ancak işveren tarafından İş Kanunu 25/2'den yani Ahlak ve İyiniyet kurallarına aykırı nedenle yapılan fesihlerde kıdem tazminatı verilmez,

-İşçinin sadece İş Kanun 24 maddeden yani haklı nedenli yaptığı fesihlerden dolayı kıdem tazminatı alır. Onun dışında işçinin önellik yaptığı fesihlerden (istifa) dolayı işçiye kıdem tazminatı ödenmez,

-İşçi kanuni askerlik göre nedeniyle sözleşmesini fesih ederek askere gidiyorsa bu fesihden dolayı kıdem tazminatı alır,

-İşçi SSGSSK kapsamında emekli olmadan emeklilik bağlantılı bir fesih yaparsa kıdem tazminatı alır. Yani işçi 15 yıl çalışıp en az 3600 gün prim ödemişse bu kapsamda istifa ederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır

-Kadın çalışan evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini fesih yaparsa kıdem tazminatı alabilir,

-İşçi toptan ödeme almak veya yaşlılık malullük aylığı almaya hak kazanırsa ve bu yüzden fesih yaparsa kıdem tazminatı alamaya hak kazanabilir.

Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesini haklı nedenli olarak fesih yaptığı tüm durumlarda işverenden kıdem tazminatı alma hakkını kazanır. İşçinin haklı nedenli fesih iradesini açıkladığı andan itibaren işvereninden kıdem tazminatı talep edecektir. Ayrıca kıdem tazminatını talep etme noktasında 5 yıllık zamanaşımı söz konusudur. İşçi hak kazandığı andan itibaren beş yıl içerisinde işverenden bu tazminatı talep edecektir. Eğer işveren bu tazminatı ödeme noktasında gecikirse mevduata uygulanan en yüksek faiz üzerinden faiz uygulanır.

#### **3.6. İşsizlik Sigortası**

İşsizlik her ekonomilerde olan bir ekonomik gerçekliktir. Gelişmiş ekonomiler için bile durgunluk dönemlerinde emek piyasasında tam istihdam sağlanamayabilir(Çakman,

Aktuna ve Devrim, 2004:36). İşsizlere yönelik yardımlar sanayi devrimiyle başlamıştır. İlk önceleri, işsiz kalan işçinin aileleri, dini kurumlar ve loncalar tarafından yardımlar yapılmıştır. Sanayi devriminin gelişimiyle birlikte sendikalar ve işverenler işsizlik sigortasının temellerini atmışlardır. Üçlü finansmana dayalı (işçi, işveren, devlet) dünyada ilk işsizlik sigortasını uygulayan ülke İngiltere olmuştur(Yiğit,2005:76). Daha sonra İtalya, Avusturya da uygulanmış 1927 yılında ise Almanya da kanunla uygulamaya girmiştir(Tozan,2013:14).

Ülkemizde 1.6.2000 tarihinde 4447 sayılı kanunla işsizlik sigortası fonu uygulamaya geçmiştir. İşsizlik sigortasında temel amaç işçinin işsiz kalması durumunda yeni iş arama süresince hayatını idame ettirecek bir gelir sağlamaktır. Bu yönüyle işsizlik sigortası her işsiz kalana ömür boyu ödenen bir ödeme şeklinde de algılanmamalıdır. Ayrıca bu fondan faydalanabilmek için bir takım şart ve koşullar bulunmaktadır.

İşsizlik sigortası fonun işlerliğini sürdürebilmesi için her şeyden önce fona prim ödenmesi gereklidir. İşsizlik sigortası fonuna ödenecek toplam prim oranı %4'dür. Bu primin %2'sini işveren, %1'ni işçi ve %1'ni de devlet öder. Finansmanına üçlü bir katılımın olduğu bir fondur. Esasında bu fona işçinin ödediği prim daha önce farklı bir ad ile işçiden kesilmekteydi bu yönüyle işçilere ekstra bir yük getirmemiştir. Çünkü bu tarihten önce konut edindirme yardımı adı altında sigortalı çalışanlardan prim kesilerek fonda değerlendirilmekteydi.

Ülkemizde İşsizlik sigortası fonu uygulaması pasif istihdam politikaları kapsamında yapılan bir düzenlemedir(ÇSGB,2017:34). İşsizlik sigortası fonu uygulaması işsizlik ile mücadele noktasında yeterli olmaktan uzaktır. Bunun temelinde ise bu yöntemin pasif istihdam politikalarının bir gereği olmasındandır. İstatistikler incelendiğinde ülkemizde 2018 Temmuz ayında İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 2017 Temmuz ayına göre 130 bin artarak 2 milyon 621 bini aştı. Kayıtlı işsiz sayısı da bir önceki yıla göre yüzde 5,2 oranında artmıştır(Diskar, 2018:5). İşsizlik sigortası fonun gelişiminde fonun gelirlerinin, giderlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bu yüzden bu fonun işsizlik ile mücadele noktasında da kullanımının arttırılması daha yararlı olacaktır (Uğur,2011:113).

### **3.6.1. İşsizlik Sigortasına Hak Kazanma Koşulları**

İşsizlik sigortasından her işsiz kalan çalışan yararlanamaz. Bu noktada 4447 sayılı kanunla bir takım şartlar sayılmıştır. Buna göre,

-İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için her şeyden önce işçinin işsiz kalması gereklidir. Ancak bu kapsamda işçinin işsiz kalmasının arkasında işçinin kendi kusuru ve isteğinin olmaması gerekir. Dolayısıyla işçinin kendi iradesi ile işten ayrılması yani istifa etmesi durumunda işçinin kıdem tazminatı alması söz konusu olamayacaktır.

-İşçi işsiz kaldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde İşkur'a şahsen veya internet aracılığıyla başvuruda bulunması gerekir.

-İşçinin işsiz kalmadan önceki son 120 gün iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması gerekir.

-Ve son olarak işçinin son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir.

### **3.6.2. İşsizlik Sigortasından Ne Kadar Hak Kazanılır**

İşsizlik sigortası ödemeleri sürekli bir ödeme değildir. Bu yönüyle işçinin ödediği primler oranında fondan belli bir süre ödeme yapılır. Bu ödeme süresi ise,

-Eğer işçi 600 gün işsizlik sigortasına prim ödemişse 180 gün,

-Eğer işçi 900 gün işsizlik sigortasına prim ödemişse 240 gün,

-Eğer işçi 1080 gün işsizlik sigortasına prim ödemişse 300 gün, fondan ödenek alır.

İşçinin alacağı işsizlik ödeneğinin miktarı da ödediği prim oranları ile bağlantılı olarak olacaktır. Ancak burada buna bir üst sınır çizilmiştir. İşsizlik ödeneği günlük olarak hesaplanmaktadır. Son dört aylık prime esas kazançları üzerinden hesaplanır ve ortalama brüt kazancın %40'ı olarak hesaplanır. Üst sınır olarak ise kişinin ödediği primler ne olursa olsun brüt asgari ücretin %80'ni geçemeyecektir(Köprü,2017:61). İşsizlik ödeneğinden bir tek damga vergisi kesintisi yapılır. Ayrıca İşsizlik Sigortası Kanunu (madde 50) göre " İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınacağı" düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortası ile işsiz kalan işçilere işsizlik ödeneğinin dışında bazı ek yardımlar da sağlanır. İşsizlik ödeneği alınırken işsiz kalan işçi bu sürede tedavilerini yaptırabilir, yeni iş bulma noktasında İŞKUR'dan destek alabilir ve ayrıca mesleki eğitim kurslarından faydalanabilir(Göçmen,2012:144).



Bununla birlikte ülkemizde henüz uygulanmamakla birlikte Avustralya, Hong Kong ve Yeni Zelanda işsizlik yardımı uygulaması bulunmaktadır. Bu yardım işsizlik sigortasını tamamlar nitelikte olup, işsizlik sigortasına hak kazanamayanlar ile faydalanma süresi son bulan işçilerin faydalanması amaçlıdır(Saraç, 2012:2). Çalışmayan bireylere yönelik yapılacak olan işsizlik yardımları belirlenirken iki faktöre dikkat edilmesi gerekir. Bunlar,

-Ödeneğin işsiz olan bireyin asgari geçimini temin etmesine yeterli olması,

-Ödeneğin işsizlik sigortası fonunun ödeme gücünü aşmamasıdır(Akar ve Şahin,2018:158).

İşsizlik ödeneği alan işsiz kalan çalışanlar bu ödeneği aldığı zaman İşKur tarafından kendisine yapılan iş tekliflerini gerekçesiz bir şekilde kabul etmezse veya işsizlik ödeneği alan kimse kayıt dışı başka bir işte çalıştığı yetkililerce tespit edilirse ödeneği kesilir<sup>53</sup>. Dolayısıyla işsizlik ödeneği amacına uygun olarak işsiz kalan bireyin yeni iş ararken kullanılmak üzere verilen bir ödenektir.

İş sözleşmesini işçi haklı nedenli fesih yaptığı durumlarda da işçinin işsizlik sigortası fonundan faydalanacağı açıktır. Çünkü haklı nedenli fesih işçinin fesih iradesinde bir nedenden dolayı fesih yaptığı açıktır. Bu irade açıklaması işçinin kendi kusuru ile isteği ile istifa etmesinden farklıdır. Bu yüzden de işçinin İş Kanunu 24 maddeden dolayı yaptığı fesihten dolayı işçi işsizlik sigortası fonunda ödediği prim oranında ödeneğe hak kazanır.

### **3.7. Ücret Alacakları**

İş sözleşmesi ile işverenin işçiye karşı en büyük borcu olan ücret iş sözleşmesinin sona ermesi ile de sonuçlar doğurmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçinin işgörme borcu sona ermiş olacağından işvereninde ücret ödeme borcu otomatik olarak sona ermiş olacaktır.

---

<sup>53</sup> İşsizlik sigortasından faydalanan hak sahibinin bu hakkını kaybetmesine neden olan bir başlıca üç durum vardır.

-İşçiye İŞKUR tarafından aynı il sınırları içerisinde iş bulunmasına rağmen işçinin mazeretsiz olarak u işi kabul etmemesi durumunda ödeme sona erer.

-İşsiz kalan işçi İŞKUR'un meslek edinme kursuna yönlendirilmesine rağmen nedensiz olarak bu kurslara gitmezse veya devam etmezse ödenek kesilir.

-Muvazzaf askerlik ve analık durumlarında (geçici iş görmezlik ödeneği) ödeme kesilir. Ancak bu belirtilen durumlar sona erince ödeme kaldığı yerden yeniden ödenir(Andaç,2015:163).

İş kanuna göre, ücrete hak kazanabilmek için öncelikle çalışma borcunun yerine getirilmiş olması gerekir. Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erdiği zaman sona erme zamanına kadar hak edilmiş olan ücret tutarının işveren tarafından işçiye ödenmesi gerekmektedir. Nitekim İş Kanunu 32 maddesinden bu durum düzenlenmiştir. İlgili düzenleme ile "İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur," şekilden düzenlenmiştir.

Bu noktada iş sözleşmesinin nasıl sona erdiğinin hiçbir önemi yoktur. Çünkü kanun gereği işçi önce çalışacak sonra ücretini alacaktır. Dolayısıyla önceden kazanmış olduğu bir hakkını sözleşmenin nasıl sona erdiğine bağlı olmaksızın işçi elde edebilir. Ücret alacakları ile ilgili ayrıca beş yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır. İşçi sözleşme fesih anında özellikle İş Kanununun 24'deki nedenlerle fesih yaptığı durumlardaki olaylardan dolayı bu ücreti talep etmeyi aklına getiremeyebilir. Ancak sözleşmeyi fesih yaptığı tarihten itibaren 5 yıl içerisinde bu ücreti işvereninden her zaman tahsil edebileceği güvence altına alınmıştır.

### **3.8. Yıllık Ücretli İzin**

İş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte işveren işçilerin ara dinlenme, hafta dinlenmesi ve yıllık dinlenme olanaklarını sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülükler de işveren tarafından işçiye sağlanacağı için işverenlerin borcu olarak kabul edilirler. Yıllık ücretli izin hakkı bir yıldan uzun süreli çalışna her işçiye işveren tarafından verilmesi gereken bir dinlenme türüdür.

Çalışanlardan iş sözleşmesi ile birlikte tüm günler çalışması beklenemez. İşçilere yıllık ücretli izin<sup>54</sup> kapsamında en azından toplu olarak belli bir süre işten ayrılarak ruhen ve fiziklen kendilerini dinlendirmeleri sağlanır. İşin doğası gereği bir çalışandan da ömür boyunca izin kullanmadan çalışması beklenemez. Yıllık ücretli izin uygulaması ile

---

<sup>54</sup> Yıllık ücretli izin kullandırılmasının bir yasal zorunluluk olmanın yanında bir takım işlevleri vardır. Bunlar kısaca,  
-İşçileri sürekli çalışmanın verdiği yorgunlukla bağlantılı iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruma işlevi,  
-İşçilerin ruhsal ve bedensel olarak tam bir iyilik halini temin etme işlevi,  
-İşçilerde motivasyon ve işinden tatmin olma işlevi,  
-İşçilerin izin sürelerinde sosyalleşmelerini sağlama işlevi,  
-İşçilerin iş verimlerinin düşmesini engelleme işlevi,  
-İşçilerin yaptığı işin kalitesini arttırma işlevi, gibi yönlerden dolayı çalışanların yıllık ücretli izin haklarının kullanılması sağlanmalıdır(ÇSGB, 2017:4)

işçinin dinlenmesi sağlanarak yeni çalışma döneminde daha verimli ve istikrarlı çalışması amaçlanmaktadır. Bu sayede esasında işverende bir şekilde kendini güvence altına almış olmaktadır. Çünkü işçinin izinden sonra daha dinç ve huzurlu bir şekilde çalışması beklenecektir. Bu yönleriyle yıllık ücretli izin<sup>55</sup> aynı zamanda temel bir haktır.

### 3.8.1. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Yıllık ücretli izin hakkı kazanmak için işçinin bir takvim yılı çalışmış olması gerekir. Bu noktada aynı işverene ait olmak üzere farklı işyerlerinde geçirilen süreler bu kapsamda birlikte değerlendirilir<sup>56</sup>. Aynı şekilde aynı bakanlığa bağlı farklı kamu kurumlarında geçirilen sürelerde birlikte hesaplanırlar.

Bir yıllık sürenin hesaplanmasında sadece fiilen çalışılan süreler değil çalışmış gibi kabul edilen sürelerde<sup>57</sup> dahil edilir. Dolayısıyla bazı durumlarda işçinin işyerinde geçirmediği sürelerde yıllık ücretli izne hak kazanma noktasında çalışılmış gibi değerlendirilir.

<sup>55</sup> Yıllık ücretli izin hakkının hukuki arka planında yer alan temel faktörler,  
-Öncelikle yıllık ücretli izin işçilerin anayasal bir hakkıdır,  
-Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemeler kamu düzeni ile ilgilidir,  
-Yıllık ücretli izin hakkı çalışma mevzuatının sosyal özelliklerini göstermekle birlikte, emredici hükümler ile düzenlenmiştir,

-Yıllık ücretli izinin arkasında temel olarak işçinin korunması hakkı vardır,  
-Yıllık ücretli izin uygulaması ücretli olması nedeniyle işçilerin dinlenme süresince ekonomik kayıplarının oluşmasını da engeller. Bu yönüyle de yıllık ücretli izin uygulaması işçiler için temel bir hak işveren için ise temin edilmesi zorunlu bir yükümlülüktür(Çubukçu,2008:2).

<sup>56</sup> İş Kanunu Madde 54'e göre, " Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır."

<sup>57</sup> İş Kanunu 55 maddesinde yıllık ücretli izin noktasında çalışılmış gibi sayılan süreler yer verilmiştir.

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

i) **(Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.)** Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Ayrıca bir yıldan az süren kampanya işleri ve mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra yıllık ücretli izin süresinde işçinin sosyal güvenlik primleri işveren tarafından ödenecektir<sup>58</sup>

### 3.8.2. Yıllık Ücretli İzin Miktarı

Yıllık ücretli izin miktarı işçinin kıdemi yani hizmet süresi ve yaşına göre farklı olarak belirlenmektedir. Yıllık ücretli izin süreleri kanunda asgari olarak verilmiştir. İşçi ile işveren bu asgari sürelerin üstünde bir süre sözleşme ile belirleyebilirler. Sözleşme ile izin sürelerini taraflar arttırmışlar ise artık o izin süreleri dikkate alınacaktır. Ancak bunu tersine bir uygulama mümkün değildir. İşçi ile işveren karşılıklı anlaşarak yıllık ücretli izin sürelerini kanunda belirtilen sürelerin altına çekemezler.

İş Kanununun 53'üncü maddesinde yıllık ücretli izin ile ilgili süreler verilmiştir. Buna göre,

- İşçinin hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadarsa 14 gün,
- İşçinin hizmet süresi beş yıldan fazla onbeş yıldan az ise 20 gün,
- İşçinin hizmet süresi onbeş yıl ve üstü ise en az 20 gün olarak izin hakkı vardır,
- Yeraltı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri yukarıda belirtilen sürelere 4 gün eklenerek belirlenir,
- 18 yaşından küçük çalışanlara verilecek ücretli izin en 20 gün olacaktır. Aynı şekilde işçinin yaşı 50'den yüksekse hizmet yılı onbeşyıldan daha düşük bile olsa en 20 gün yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izinin planlamasında işçi il işveren anlaşarak bu izin sürelerini en az 10 günlük olarak bölebilirler<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> İş Kanunu Madde 61'e göre, " Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur."

<sup>59</sup> 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri," tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri

Yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçinin yıllık ücretli izin dönemine ait ücretini işveren peşin olarak veya avans şeklinde ödemekle yükümlüdür.

İşçinin izin ücreti hesaplanırken, mesai ücreti, sosyal yardımlar, primler, ikramiyeler dikkate alınmaz. İşveren izin kullanacak işçinin izin ücretlerini izne başlamadan peşin yada avans şeklinde öder(Özdemir,2010:274). Yıllık ücretli izinden beklenen faydaların oluşabilmesi için, işçilere zamanını geldiğinde izinlerini kullanma hakkının verilmesi ve izin dönemine ait ücretlerinin ödenmesi gerekir(Özen,2015:75). Kullanılmayan izin sürelerine ait ücretler ise zamanaşımı dikkate alınarak iş sözleşmesi sona erince ödenmelidir.

### **3.8.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Sözleşmenin Sona Ermesine Bağlı Durumu**

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izinlere ait ücretler işçiye ödenmek zorundadır. Konuyla ilgili İş Kanununun da 59 maddede düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, " İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar."

Kullanılmayan yıllık ücretli izinlere ait ücretin talep edilmesi noktasında iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi sebeple sona ermesinin hiçbir önemi yoktur. Bu yüzden işçinin haklı nedenli feshi ve hatta işveren tarafından işçiye haklı nedenle fesih yapılırsa da sonuç değişmeyecektir(Öztürk,2012:76).

İşçinin kullanmadığı yıllık ücretli izin günleri sözleşme devam ederken zamanaşımı sorunu olmayacaktır. Ancak sözleşme sona erdikten sonra miktar hesaplaması yapılırken, ise her izin süresini içerdiği dönem esas alınarak belirlenmelidir. Son bulunduğu andan itibaren hesapla yapılmaya kalkılırsa yanlış hesaplama yapılır. Çünkü işçinin zaman içinde kıdemi yaşı gibi iznin süresin belirleyen faktörler değişecektir. Bu

---

karşılmak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür".

yüzden her izin ait olduğu dönemin şartları baz alınarak hesaplanmalıdır<sup>60</sup>(Akyiğit, 2006:5). Kullanılmayan yıllık ücretli izinler için beş yıllık zaman aşımı uygulanır (Akyiğit,2006:14). İşçinin iş sözleşmesi kendisi veya işverence fesih yapıldığı tarihten itibaren 5 yıl içerisinde işçi izin alacağını tahsil için işverene başvuru yapabilecektir.

Bu noktada işçi geriye dönük kaç yıllık kullanılmayan izinlere ait ücretler alınabilir. Bu konuda kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece zamanaşımı süresi 5 yıldır. Yani işçi işten ayrıldığı andan itibaren 5 yıl içerisinde kullanmadığı izinlere ait ücreti talep edebilecektir. Örneğin işçi işten ayrıldıktan sonra 15 yıldır ücretli izin kullanmıyorum parasını istiyorum derse ve işveren ödeme yaparsa bir problem olmayacaktır. Olay mahkemeye intikal ederse mahkeme gerekli tespitleri yaparak kararını verecektir.

### **3.9. Ayrıca Tazminat**

İş sözleşmesinin sona ermesi ile ortaya çıkabilecek bir diğer hukuki sonuç da tazminat talepleri olabilecektir. Özellikle iş sözleşmesinin sona ermesinin arkasında haklı bir neden de bulunuyorsa işçi veya işveren bu nedenlerden dolayı tazminat talebinde bulunabilir.

Bu tazminatın talep edilebilmesi için fesheden tarafın, fesih nedeniyle bir zarar uğradığının tespit edilmesi gereklidir. Bu noktada fesih olayı ile zarar arasında uygun nedensellik bağının olması aranacaktır(Tunçomağ ve Centel,2013:231).

İşçi açısından İş Kanunu 24'deki haklı nedenli yapılan fesihlerden dolayı işçi hem maddi hem de manevi tazminat taleplerinde bulunabilir. Özellikle de fesih nedeni ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı nedenlere dayanıyorsa bu nedenlerin çalışanın fiziki<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Karşı görüş olarak, ücret hesaplanırken, iş sözleşmesinin sona erdiği dönemdeki ücret temel alınır. Kullanılmayan dönemdeki ücret dikkate alınmaz(Günay,2010:37).

<sup>61</sup> Maddi vücut bütünlüğüne yönelik olarak tazminat talepleri Borçlar Kanunu 53-54 maddelerinde düzenlenmiştir. 53 maddede ölüm54 madde ise bedensel zararları düzenlemiştir. Bu maddelere göre, -"Ölüm hâlinde uğranılan zararlar özellikle şunlardır:

1. Cenaze giderleri.

2. Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar.

3. Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar.

-Bedensel zararlar özellikle şunlardır:

1. Tedavi giderleri.

2. Kazanç kaybı.

3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar.

4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar."

ve/veya manevi<sup>62</sup> vücut bütünlüğünde meydana getirdiği zararların giderimi talebinde bulunabilir. Bu tazminat taleplerinin hukuki kaynağı Türk Borçlar Kanundur. Tazminat talebini işçinin dışında üçüncü kimselerde yapabilir. Özellikle işçinin ölümü halinde veya işçinin maruz kaldığı zarardan etkilenen üçüncü kişilerde talepte bulunabilir.

Tazminat talebi noktasında işçi talepte bulunabilir. Ancak tazminatın ne kadar hükmedileceği noktasında yargılama sonucunda karar verilecektir. Özellikle bu noktada tazminat taleplerinin bir zenginleşme aracı olarak kullanılmaması yönünde hukuk uygulamasında hakim bir görüş bulunmaktadır.

Tazminat talebi için azami süre on yıldır. Ancak işveren veya üçüncü kişilerce işverene karşı yapılan eylem ceza kanunlarına göre daha yüksek bir zamanaşımına sahipse işçinin tazminat taleplerinde bu süre baz alınacaktır. Dolayısıyla işçi sözleşmesi fesh edilir edilmez de tazminat talebinde bulunabileceği gibi zamanaşımı süresi içerisinde bir sürede de talepte bulunabilir.

### **3.10. İbra**

İbra İsviçre Borçlar Kanunda düzenlenmiştir. Bu kanundan düzenlenen 818 sayılı Türk Borçlar Kanunda ise ibra yer almamıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise ibrayı düzenlenmiştir(Aksu, 2014:97). İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte borçlu ile alacaklı arasında borcu sona erdirmek için yaptıkları bir düzenlemedir. İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçi ile işveren arasında bir de ibra anlaşması<sup>63</sup> yapılmaktadır. Bu anlaşmanın işveren açısından yapılmasında ki temel amaç ileride işçinin sona eren sözleşmeye yönelik olarak hak iddiası ile dava açmasını engellemektir(Sümer,2014:126).

Borcun sona erme şekillerinden biriside ibradır. Ancak ibra ödeme yönünden bir anlaşma değildir. Borçlu ile alacaklı arasında yapılan bir sözleşme olan ibra ile alacaklı alacağından vazgeçmekte bu sebeple borçlu da borcundan kurtulmaktadır (İzmirlioğlu, :1458). İbra esasında ifanın yapılmadan dar anlamlı borcu ortadan kaldırmaya yarayan

---

<sup>62</sup> Manevi tazminat ise Türk borçlar Kanunu 56 maddeye göre; " Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir," şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>63</sup> İbraname: İşçinin işverenden iş sözleşmesinden kaynaklanan borç ilişkisinden dolayı bir alacağının kalmadığını göstermek amacıyla işçinin imzalayıp işverene verdiği belgedir(Demircioğlu ve Centel,2013:188).

hukuki bir düzenlemedir. Borç ilişkisini geniş anlamda ortadan kaldıran düzenlemeye ise ikale anlaşması adı verilir(Aksu, 2014:99).

Türk borçlar Kanundaki düzenlemeye göre, "borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekilde bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekilde bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir" şeklindedir. Özellikle işverenler iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçinin ileride zamanaşımı süreleri içerisinde farklı taleplerde bulunmasının önüne geçmek için ibra sözleşmesini de iş sözleşmesinin sona ermesi ile yapmaktadırlar.

Ancak yine Türk borçlar Kanununun 420'inci maddesi ile ibra sözleşmesinin nasıl geçerli olacağı açıkça düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, " Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür," şeklinde düzenlenmiştir. Buradan ibra sözleşmesine ilişkin genel unsurları belirleyebiliriz. Buna göre ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için;

-Yazılı olma zorunluluğu,

-İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak bir aylık süre geçmiş bulunmalı,

-İbraya konu olabilecek alacağın türünün ve miktarının açık bir şekilde yazılı olarak belirtilmiş olması,

-Ödemenin banka aracılığıyla yapıldığının ispat edilmesi şarttır.

İbra sözleşmesinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılması gerekir. İşveren eğer kötüniyetli olarak önceden işçiden böyle bir ibra için imza alması işçinin alacakları açısından tehlikeli bir durum oluşturabilecektir.

2012 yılında uygulamaya giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile düzenlenen ibra uygulama noktasında yeni bir uygulama olması nedeniyle ibra ile ilgili Yargıtay<sup>64</sup>'ın vermiş olduğu kararlar ışığında dokuz ilke çıkartılabilir. Bunlar,

---

<sup>64</sup> Yargıtay uygulamalarına göre, ibranamede bir şüphe durumunda bu ibranameler geçerli kabul edilmezler. Örneğin işçinin savunması ile ibranamede yazarlar tezat oluşturuyorsa veya işten çıkan



- İş sözleşmesi devam ederken yani çalışma ilişkisinin devamı sırasında ibra sözleşmeleri geçersiz sayılır.
- İbranamenin fesih tarihinden sonra yapıldığı anlaşılırsa veya üzerinde tarih bulunmaması halinde ibraname geçersiz sayılır.
- İbra iradesinin açıklanmasında hata, hile, tehdit ve aşırı yararlanma varsa tespitinden itibaren bir yıl içerisinde bunun ileri sürülmesi gerekmektedir.
- Konusu şüpheli ve tartışmalı olan borçlara ilişkin ibra sözleşmeleri geçersizdir.
- Miktar verilen ibra sözleşmelerinde ibranın geçerli olabilmesi için tamamen ödemenin yapılması gerekmektedir.
- İşçinin ibra sözleşmesine şerh koyması durumunda, ibra iradesinin yok olduğu sayılır,
- Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin titizlikle incelenip değerlendirilmesi gereklidir.
- İbranamede yazılmayan işçilik alacaklarına ilişkin olarak varlıklarını devam ettiği kabul edilir.
- İbraname savunmasını, taraflar yargılamanın her noktasında ileri sürülebilir (Çelik,2018:87).

### **3.11. Telif**

6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu 10 Ocak 2017 günü resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sınai mülkiyet hakkını düzenleyen kanunun amacı "marka, coğrafi işaret, tasarım, patent, faydalı model ile geleneksel ürün adlarına ilişkin hakların korunması ve bu suretle teknolojik, ekonomik ve sosyal ilerlemenin gerçekleştirilmesine katkı sağlamak" olarak açıklanmıştır. Bu kanunun 2 maddesinde de çalışan tanımlanmıştır. Buna göre" Çalışan: Özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuki ilişki gereğince, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişiler ile kamu görevlileri" şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla bir iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan kimselerde bu kanunun

---

işçinin istifa dilekçesinde belirttikleri ile ibranamede çelişki durumu oluyorsa bu ibranamelere itibar edilmeyecektir. Ayrıca bir ibranamede işçinin bütün yasal haklarını aldım şeklinde bir düzenlemeye yer verilmişse bu ibranamede geçersiz kabul edilir(Yıldırım, 2014:28).

kapsamı içerisinde. Bu nedenle çalışan buluşları işçi buluşları şeklinde de sınıflandırılarak tanımlanabilecektir(Pınar, 2018:83).

Kanunun 113'üncü maddesinde de hizmet buluşu ve serbest vuruş tanımlanmıştır. "Çalışanın, bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak, iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş hizmet buluşudur, bu buluşun dışında kalan buluş, serbest buluş olarak kabul edilir."

İş ilişkisi sırasında işçinin yaptığı bir buluş durumunda taraflara kanun gereği bir takım yükümlülükler yüklenmektedir. İlgili kanunun 115'inci maddesine göre; "İşveren, hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebilir. İşveren bu talebi, çalışanın bildirimini kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorundadır. Çalışana böyle bir bildirim süresinde yapılmaması veya hak talebinde bulunulmadığına dair bildirim yapılması hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır.

-İşverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirim çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçmiş olur.

-İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi hak talep etmesi hâlinde, hizmet buluşu serbest buluş niteliği kazanır. Ancak bu durumda işveren, kısmi hakka dayanarak buluşu kullanabilir. Bu kullanma, çalışanın buluşunu değerlendirmesini önemli ölçüde güçleştiriyorsa çalışan, buluşa ilişkin hakkın tamamen devralınmasını veya kısmi hakka dayanan kullanım hakkından vazgeçilmesini işverenden isteyebilir. İşveren, çalışanın bu isteğine ilişkin bildirimine tebellüğ tarihinden itibaren iki ay içinde cevap vermezse, işverenin kısmi hakka dayanarak buluşu kullanma hakkı sona erer.

-İşverenin hizmet buluşuna ilişkin hak talebinde bulunmasından önce çalışanın buluş üzerinde yapmış olduğu tasarruflar, işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde, işverene karşı geçersiz sayılır.

**-İşveren, tam hak talep etmediği takdirde, kendisine bildiri yapılan buluşa ilişkin bilgileri, çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlüdür.**

**-İşveren hizmet buluşu üzerinde tam hak talep ederse, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini işverenden isteyebilir. İşveren hizmet buluşu üzerinde kısmi**

**hak talep ederse, işverenin buluşu kullanması hâlinde, çalışanın makul bir bedelin kendisine ödenmesini isteme hakkı doğar.**

-Bedelin hesaplanmasında hizmet buluşunun ekonomik olarak değerlendirilebilirliği, çalışanın işletmedeki görevi ve işletmenin buluşun gerçekleştirilmesindeki payı da dikkate alınır.

-İşveren, hizmet buluşuna ilişkin talepte bulunduktan sonra, buluşun korunmaya değer olmadığını ileri sürerek bedelin ödenmesinden kaçınamaz. Ancak buluşun korunabilir olmadığı konusunda açılan dava sonucunda mahkemenin davanın kabulüne karar vermesi hâlinde çalışan, bedel talebinde bulunamaz.

-İşverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi veya tam hak talebinde bulunmasını takiben bedel ve ödeme şekli, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirlenir.

-Hizmet buluşu birden çok çalışan tarafından gerçekleştirilmişse, bedel ve ödeme şekli her biri için, dokuzuncu fıkraya uygun olarak ayrı ayrı belirlenir."

Böyle bir buluş durumunda çalışanın patent isteme hakkı ve patent sahibi olma durumu olacaktır. Bu noktada buluşu tek bir işçi yapıyorsa bir problem oluşturmayacaktır ancak birden fazla kimseyle yapılan buluşlarda problem olabilecektir(Saraç, 2004:261). Ülkemiz de 2017 yılındaki bu kanuni düzenleme ile ortaya çıkacak problemlerin nasıl çözüleceği de çözüme kavuşmuştur.

Ancak bir başka problem ise; bu şekilde bir hizmet buluşu veya serbest buluş yapan bir işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yapması halinde de otomatik olarak bu buluşundan doğan haklarına karşılıklı talep hakkı doğacaktır. Bu durumda işçi iş sözleşmesini sona erdirdiği andan itibaren patent haklarının kapsamındaki tüm haklarını işverenine karşı talep edebilecektir.

### **3.12. Malullük Sigortası**

İşçinin haklı nedenle olarak yaptığı fesihten sonra işçinin şartlarını taşıyorsa malullük sigortası edimlerinden faydalanma hakkına da sahip olacaktır. İşçinin İş Kanunu 24/1'den yapacağı sağlık nedeniyle fesihten dolayı sağlığında meydana gelen kayıplar nedeniyle işçi malullük sigortasından faydalanmak için hak talebinde bulunabilecektir.

### 3.12.1 Malullük Sayılma Halleri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25 maddesinde malullük sayılma hali düzenlenmiştir. Buna göre, "Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a<sup>65</sup>) ve (b<sup>66</sup>) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c<sup>67</sup>) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır," şeklindedir. Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesini sağlık nedeniyle yaptığı fesihte meslekte kazanma gücünün %60 oranında azalmış olması halinde bu sigortadan yararlanabilecektir.

### 3.12.2. Malullük Aylığının Bağlanması Koşulları

İşçinin bu sigortadan faydalanabilmesi için bir takım şartlarda bulunmaktadır. Bu konuda aynı kanununun 26 maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Sigortalıya malûllük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- a) 25 inci maddeye göre malûl sayılması,
- b) En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,
- c) Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması, halinde

<sup>65</sup> Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar

<sup>66</sup> Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,

2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,

3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,

4) Tarımsal faaliyette bulunanlar

<sup>67</sup> Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar.

malûllük aylığı bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur."

Ayrıca bu şartları taşımayanlara yönelik olarak da 5510 sayılı kanunun 28'inci maddesinde bu sigortadan yararlanmaya yönelik ayrıca bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre "Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce yukarıda belirtildiği şekilde malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özürü bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Geçerli sağlık kurulu raporu ile çalışma gücündeki kayıp oranı;

a-% 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve adlarına 4320 gün,

b-% 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve adlarına 4680 gün, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olmak şartıyla yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar. Ancak bunlar gerektiğinde 94 üncü madde hükümlerine göre kontrol muayenesine tâbi tutulabilirler."

Yukarıda incelediğimiz gibi işçinin iş sözleşmesini haklı nedenli olarak yaptığı fesih durumuna, diğer fesihlerden farklı olarak kanun farklı sonuçlar bağlamıştır. Bunun en önemli sebebi haklı nedenli fesih olgusudur. Çünkü bu olguya bağlanan hukuki sonuçlar normal feshe göre farklılıklar arz etmektedir. Bu yönüyle Türk çalışma hayatının ve Türk iş yargılamasının de en önemli konusunu oluşturmaktadır. kanun farklı hukuki sonuçlar bağlamıştır.

## SONUÇ

Ülkemizde iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinden birisi olan fesih en yaygın olarak kullanılanıdır. İş sözleşmesinin fesih ile sona ermesine pek çok hukuki sonuç yüklenmiştir. Sonuç itibariyle tarafların özgür hür iradeleri ile kurmuş oldukları iş sözleşmesi sona ermekte, tarafların birbirlerine karşı sözleşme ile var olan karşılıklı edimleri de sona ermektedir. Bunun yanında işçi lehine düzenlemeler nedeniyle sözleşme sona erince işverene ekstra sözleşmenin sona ermesi ile başlayan edimler yüklenmektedir

Bütün bu sonuçların ortaya çıkmasına yönelik olarak iş sözleşmesinin feshinin hangi gerekçeler ile yapıldığına bağlı olarak da uygulamalar farklılık arz etmektedir. Özellikle öneli fesih ile haklı nedeni fesih arasında işçi ve işverenin fesih durumlarına göre farklı sonuçlar meydana gelmektedir.

Haklı nedeni fesih hakkı mevzuatta işçi ve işveren açısından ayrı ayrı kanun maddelerinde detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Haklı nedeni fesih isminden de anlaşılacağı üzere bir nedene dayanarak iş sözleşmesinin sona ermesi halidir. Taraflar bu neden oluşmasaydı iş sözleşmesine devam ederek iş ilişkisini sürdüreceksen sözleşmeyi sona erme halidir. Bu yüzden haklı nedeni fesihte işçi ve işveren arasında ortaya çıkacak olan sonuçlar da farklılıklar arz etmektedir.

İş sözleşmesini işveren haklı nedeni olarak fesih yaptığında feshin gerekçesine göre sonuçlar yine farklılık arz edecektir. İşveren açısından haklı nedeni fesih halleri kanunda dört alt başlıkta düzenlenmiştir. Bunlar, sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller, zorlayıcı haller ve tutuklanma/gözaltı şeklindedir. 1475 sayılı eski İşK.'na göre bu dört durumda da işveren fesih yaptığında işçiye kıdem tazminatı vermemekteydi. Nedene dayalı bir fesih olduğundan dolayı da ihbar süresi ve dolayısıyla ihbar tazminatı zaten gündeme gelmemektedir. Ancak şu an uygulanmakta olan 4857 sayılı İşK.'nu işveren açısından yapılan haklı nedeni fesih ile ilgili düzenleme getirmiştir. Günümüz uygulamasında işveren bir tek ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı fesih yaparsa işçisinin kıdem tazminatını vermek yükümlüğü altında değildir. Diğer hallerde ise haklı nedeni fesihte yapsa işveren işçisine kıdem tazminatını vermekle yükümlü tutulmaktadır.

Konu işçinin haklı nedeni feshi olduğunda ise feshe bağlı hukuki sonuçlar daha bir önem arz etmekte ve son yıllarda hukuk mevzuatında yeni kanunlar ile birlikte daha

detaylı bir durum ortaya çıkmaktadır. Türk iş hukukunun en temel özelliği işçinin korunması ilkesidir. İşçinin yaptığı iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmesi durumunda bu hukuki korumaya paralel düzenlemeler görülmektedir.

İşçinin haklı nedenle feshine bağlı olarak ortaya çıkacak en önemli konu bu durumda işçinin kıdem alıp alamayacağıdır. Bilindiği üzere kıdem tazminatı uygulamasında bir işçi kendisi iş sözleşmesini sona erdirirse (istifa) bu durumda işçi kıdem tazminatından faydalanamayacaktır. Ancak işçi haklı nedenle fesih hallerinde birisi ile iş sözleşmesini sona erdirirse, kendisi iş sözleşmesi fesih iradesini açıklamış olmasına rağmen genel uygulamanın dışında işçi varsa birikmiş kıdem tazminatını alacaktır. Kanun koyucu bu noktada işçinin bu nedenler yüzünden iş ilişkisinin işçi açısından devam ettirilemeyeceğinden dolayı buna imkan tanımaktadır. Gerçekte bu nedenler olmasaydı işçi iş ilişkisine devam edip sözleşmesini kendi iradesiyle sonuçlandırmayacak olduğundan haklı nedenle fesihte kıdem tazminatını hak kazanabilmektedir.

Haklı nedenle feshine sonuç bağlanan bir diğer durum ise işçinin işsizlik sigortası edimlerinden faydalanıp faydalanamayacağı noktasıdır. İşsizlik sigortası düzenlemesinde işçinin iş sözleşmesini sona erdirdiği durumlarda işçi işsizlik sigortası edimlerinden faydalanamaz. Haklı nedenle fesih işçi tarafından yapıldığı durumlarda ise durum değişmekte ve işçi haklı nedenlerden dolayı iş sözleşmesini fesih yaparsa işsizlik sigortasının işçiye sağladığı tüm imkanlarından faydalanabilecektir. Bu noktada önemli olan bir detay karşımıza çıkar. Bilindiği üzere işsizlik sigortasından faydalanabilmek için işçinin işveren tarafından verilen işten ayrılma bildiğini bir ay içerisinde İşkur'a vermesi gereklidir. Ancak haklı nedenle fesihte iş sözleşmesini işçi sona erdirdiği için işten ayrılma bildiğini olmadığı için iki ihtimal karşımıza çıkacaktır. İlk ihtimalde işveren işçinin haklı nedenle fesih iradesini kabul ederse bu durumda işçi işvereninden alacağı çalışma belgesi ile yine aynı süre içerisinde kuruma başvurarak işsizlik sigortasından faydalanacaktır. Ancak ikinci ihtimal olan işçinin haklı nedenle feshini işveren kabul etmezse konu dava konusu olacaktır. Bu durumda ise arabuluculuk aşamasında işveren kabul ederse arabuluculuk sonuç belgesi, konu yargılama ile sonuçlanırsa mahkeme tutanağının alındığı tarihten itibaren işçi bir ay içerisinde kuruma başvuracaktır. Ancak bu başvuru sonrası işsizlik sigortasından işçi faydalanabilir.

Haklı nedenle fesih durumunda derhal fesih iradesinin açıklaması yapıldığı için önelli fesih gibi fesih iradesinin önceden açıklanması durumu söz konusu olmayacaktır.

Çünkü bu haklı nedenler bazen işçinin hayatı ve vücut bütünlüğüne yönelik bir saldırıdan kaynaklanabilir. Bu durumda da ihbar süresi diye bir uygulama söz konusu olmayacaktır. İhbar süresi verilmediği için tarafların ihbar sürelerine uygun davranmamasının yaptırımını olan ihbar tazminatı haklı nedenli olarak yapılan fesihlerde söz konusu olmayacaktır.

İşçi açısından haklı nedenli fesih olgusunun diğer fesih türlerine göre farklı yönlerinden birisi işçi ile işveren arasında yapılan haksız rekabet yasağı anlaşması noktasında olacaktır. İş sözleşmesinin yapım aşamasında işçi ile işveren sözleşmenin sona ermesi halinde işçinin aynı sektörde başka bir işyerinde çalışmasını engelleyecek bir sözleşmede yaparlarsa, iş sözleşmesinin sona ermesi ile bu borcu işçinin borcu olarak kendisini gösterecektir. Tek tarafa bir borç yükleme durumu olmasına rağmen bu sözleşmeler iş hukuku açısından geçerli sözleşmeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak işçinin haklı nedeni ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda bu borç da sona ermiş sayılmaktadır. Çünkü işçinin sözleşmeyi fesih yapmasının arkasında yatan nedenler işçiyi bu borçtan kurtarmaktadır.

İşçinin haklı nedenli feshi durumunda işçinin bu fesih nedenlerinden dolayı işvereninden ayrıca tazminat talep edip edememesi noktasında ayrı bir hukuki sonucu oluşturmaktadır. İşçinin özellikle de ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı nedenler nedeniyle yaptığı bu fesihten dolayı işvereninden ayrıca maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı ortaya çıkacaktır. Hatta öyle ki bu tazminat taleplerinden ki zamanaşımı sürelerinin dışında bu nedenlere ceza hukukunda uygulanan ayrı zamanaşımı süreleri bulunursa bu uzun sürelerde işçi bunu talep edebilecektir.

İşçinin işyerinde iş görmesinden dolayı ücret alacağı bulunuyorsa işçi haklı nedenli fesih yaptığı durumda bu alacaklarını talep edebilecektir. İş hukukunda ücret bilindiği üzere çalışmanın karşılığı olarak ödenen bir ödemedir. Ücretin ortaya çıkabilmesi için kural olarak işçinin öncelikle çalışma yani iş görme borcunu ifa etmesi gerekmektedir. Bu durum karşılığı oluşan ücrette işçinin iş sözleşmesini fesih şekline bağlı olmaksızın talep edebileceği bir hak olmaktadır.

Yine aynı şekilde işçinin işyerinde ki çalışmasına bağlı olarak kullanmadığı veya haklı nedenli fesihten dolayı kullanmadığı izin süreleri bulunursa işçi bunları talep edebilecektir. İşçinin yıllık ücretli izin alacağına karşılık olarak bu sürelere ait ücretleri işvereninden talep edecektir. Tıpkı ücret alacaklarında olduğu gibi kullanılmayan yıllık



ücretli izinlerine ait ücretleri talep hakkı iş sözleşmesinin fesih şeklinden bağımsız işleyecektir. Bu konuda bu izin ücretlerinin hesaplanması noktasında temel iki görüş bulunmaktadır. İlk görüşe işçinin son ücreti üzerinden bu alacaklar hesaplanarak işçiye ödenmesinin gerekli olduğunu savunan görüştür. İkinci görüş ise her kullanılmayan izin dönemine ait hesaplamanın kendi döneminin dikkate alarak hesaplanması gerektiğini belirtmektedir. Çünkü işçinin izin süresi dolayısıyla alacağı ücret kıdemine göre farklılık arz etmektedir. Bu yönüyle ikinci yön daha hakka uygun olmaktadır.

İş sözleşmesi sona eren işçiye işe iade hakkı varan iş güvencesinin durumu işçi açısından yapılan haklı nedenli fesihle yine farklı hukuki sonuçlar ortaya çıkaran bir durum olarak karşımıza çıkar. Bu fesih türünde işçinin iş sözleşmesini fesih yapması nedeniyle güvenceden faydalanma şartları açısından işçinin güvenceden faydalanmasını olanaksız kılmaktadır. Ancak işçinin fesih iradesini kendi iradesi dışında farklı durumlardan dolayı yapası noktasında tartışmalara açık gözükmektedir. Özellikle sağlık nedenleri dışında işçinin yaptığı haklı nedenli fesihlerde bu nedenler olmasa işçinin çalışma istek ve arzusu var kabul edilmelidir. Bu noktada özellikle sendikal nedenli fesihlerde (6353 Sayılı Sen.TİS. K.) işçinin iş güvencesi koşullarını taşımamasına rağmen sendikal nedenden dolayı sendikal tazminattan ayrı olarak iş güvencesi talep etme hakkının olduğu kabul edilmektedir. Ancak işçinin haklı nedenli feshine yönelik olarak böyle bir düzenlemeye yapılan literatür okumalarında rastlanmamıştır.

İş sözleşmesinin feshi şeklinde ayrı olarak olan bir başka hukuki sonuç ise çalışma belgesi düzenlemek borcudur. Bu borç işverene yüklenilmiş bir borç olarak iş sözleşmesinin feshi ile başlayan bir uygulamadır. İşçi haklı nedenli fesih yapsa da farklı bir nedenle fesih yapsa da işçinin o işyerinde geçmişte çalışması değişmeyeceğinden işveren her türlü fesih durumunda bu belgeyi düzenlemekle yükümlüdür.

İşçinin sağlık nedenli fesihlerinin bir sonucu olarak ise, bu nedenlerin işçinin çalışma gücüne verdiği zararlara göre malullük sigortası edimlerini gündeme getirebilir. İşçi malullük sigortasının gerektirdiği primleri ödemiş ve sigortadan faydalanmak için gerekli süre zarfında iş sözleşmesi ile çalışmışsa bu sigorta kolundaki haklardan da yararlanabilecektir. Bu nokta SSGSSK nun ait bir düzenlemedir. Ancak işveren işçiye ait bu sigorta koluna ait primleri ödemiş veya eksik ödemişse bu durumda işverene ayrıca idari para cezası uygulanacaktır.

İşçinin haklı nedenle feshine bağlı olarak, ibra sözleşmesi gündeme gelebilecektir. 2012 yılındaki yeni TBK’nda detaylı düzenlenen ibra sözleşmesi işçi ile işveren tarafından imzalanan ve şekil şartlarına sahip bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin olabilmesi için işçi ile işverenin bu konuda anlaşmaları zorunludur. Haklı nedenle bir fesih olgusunda bile işçi ile işveren ibra sözleşmesi yaparlarsa bu sözleşme geçerli bir sözleşme olacaktır.

Son yıllarda gündeme gelen bir başka düzenlemede iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak hukuki sonuçlar doğurabilmektedir. Bu düzenleme işçinin işimi yaparken yaptığı buluş ve buna bağlı telif hakları olacaktır. İşçi işini yaparken bu türden bir keşif yapar ve tescil olursa tescil yapanın durumuna göre sonuç değişecektir. Eğer işveren bu buluşu tescil ettirirse iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshinde işçi bir hak isteyemeyecektir. Ancak tescil işçi tarafından yapılırsa o takdirde işçi bu hakkın kullanılmasına engelleyebilir ve/veya ücretini talep edebilecektir.

Görüldüğü üzere işçinin haklı nedenle feshine yönelik çok farklı hukuki sonuçların Türk hukuk sistemine göre düzenlendiği görülmektedir. Ancak bu hukuki sonuçların işlerlik kazanabilmesi her şeyden önce talep edilmesine bağlıdır. Özellikle bu konuda işçilerin bilgi sahibi olması önemlidir. Bunun olabilmesi için özellikle işçilere İSG.K. nedeniyle periyodik aralıklarla verilen eğitimler aracılığıyla bu bilgilendirme yapılabilecektir. Ancak bu eğitimler işverenin kontrolünde gerçekleşirse bazı alanlar boş bırakılabilecektir. Bu nedenle bu eğitimlerin iş hukuku alanında yetkinliğe sahip eğitimcilerce verilmesinin sağlanması ve denetlenmesi gereklidir.

Ayrıca işçilerin bir hukuki sorun karşısında profesyonel olarak başvurdukları avukatların da bu noktalarda bilgi sahibi olmaları gerekliliğini de ön plana çıkartmaktadır. Konuyla ilgili Barolar ve meslek odalarının ortak hareketleri ile avukatların bilgilerinin güncellenmesi için periyodik olarak eğitimlerin verilmesi gereklidir.

Yine AÇSHB’nin resmi adresinde ve e-devlet portalı üzerinden konuyla ilgili bilgilendirmelerin düzenli olarak yayınlanarak bu durumdaki çalışanların bilgilendirilmeleri sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- AHMAD, Feroz (2011), Cumhuriyet Türkiye'sinde Sınıf Bilincinin Oluşması, 1923-1945. *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950*. içinde. der. Quataert D. & Erik Jan Z. İstanbul: İletişim Yayınları. ss. 123-154.
- AKAR, Sevda ve Ö. Uysal Şahin (2018), Otomatik Stabilizatör Olarak İşsizlik Sigortası Ödeneği: Türkiye Örneği, *Maliye Dergisi*, Sayı:174, ss:154-174,
- AKBIYIK, Nihat ve M. Koç (2011), Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:16, S:3, ss:253-284,
- AKKAYA, Yüksel. (2010), *Cumhuriyet'in Hamalları: İşçiler*. İstanbul: Yordam Kitap.
- AKKURT, Sinan Sami (2010), Türk Özel hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, ss:13-64,
- AKSU, Mustafa (2014), Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeniliklerden İbra, *Journal of Yaşar University*, Cilt:1, Sayı:4, ss:97-133,
- AKTAY, A. Nizamettin, K. Arıcı ve E. Tuncay Senyen/Kaplan (2013), *İş Hukuku*, Ankara, Gazi Kitapevi,
- AKYİĞİT, Ercan (2006), Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:20, Sayı:3, ss:1-16,
- AKYİĞİT, Ercan (2010), İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:22--23, Sayı:6-1, ss:1-23,
- AKYİĞİT, Ercan (2015), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Sakarya, Sakarya Yayıncılık,
- AKYİĞİT, Ercan (2018), *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin Yayınevi,
- ALTAN, Ömer Zühtü (2003), *Sosyal Politika*, İkinci Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1477, Eskişehir,
- ANDAÇ, Faruk (2015), İşsizlik Ödeneğinde Hak Düşürücü Nedenler, *Karatahta*, Sayı:1,s:159-164,

- AYAN, Mehmet (1996), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Konya, Mimoza Yayınları,
- AYKANAT, Mehmet (2014), Mecelle'de İş Sözleşmesi, *Kamu-İş*, C:13, S:4, ss:57-78,
- AYKANAT, Mehmet (2015), Mecelle'de İş Sözleşmesi, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:47, Ocak-Şubat 2015, ss:53-62,
- BAŞBUĞ, Aydın (2010), *Sosyal Hukuk Hukukun Toplumsal Temelleri*, Ankara, Binyıl Yayınevi,
- BAŞBUĞ, Aydın (2013), *İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara, Şeker-İş Sendikası Yayını,
- BAŞOĞLU, Başak (2015), Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuku ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, ss:29-56,
- BAYCIK, Gaye (2006), İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi, *Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:55, Sayı:1, ss:115-134,
- BİÇERLİ, Mustafa Kemal (2013), Çalışma İlişkileri: Temel Kavramlar ve Etkileyen Unsurlar. *Çalışma İlişkileri*. içinde. Ed. Kağnıcıoğlu, D. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. ss. 2-25.
- BİLGİLİ, Fatih ve E. Demirkapı (2013), *Borçlar Hukuku Genel Hükümleri*, Bursa, Dora Yayınları,
- CAMKURT, Mehmet Zülfi (2008), Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:21, Sayı:4, ss:66-79,
- CASGEM (2017), *İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcılarının İş Arama Eğilimlerine Etkisi Araştırma Raporu*, ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Yayın No:59, Ankara,
- CENTEL, Tankut ve A. Murat Demircioğlu (2013), *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları,
- CEREV, Gökçe ve B. Yenihan (2015), Çalışma İlişkileri Çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetleri Personelinin Sendikal Hakları Üzerine Bir İnceleme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, ss:55-70,

- ÇAKMAK, Kemal, A. Aktuna ve S. Devrim (2004), Türkiye'de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası Temel Sorunlar, Tartışma ve Yorumlar, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt:15, Sayı:52-53, ss:36-76,
- ÇELİK, Nuri (1998), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları,
- ÇELİK, Ömer Faruk Serdar (2018), Türk İş Hukukunda "İbra", *Türk Metal Dergisi*, Nisan, Mayıs, Haziran 2018, Sayı:222, ss:86-87,
- ÇİL, Şahin (2008), Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:66, Sayı:1, ss:44-86,
- ÇİYİLTEPE, Hamdi (2011), *Ticaret Hukuku*, Trabzon, Murathan Yayınları,
- ÇSGB (2011), *40 Soruda İş Kanunu'ndan Doğan Tazminat Haklarımız*, ÇSGB, Ankara,
- ÇSGB (2012), *İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanuna Göre Sözleşme Türleri*, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara,
- ÇSGB (2017), *30 Soruda İşçinin Dinlenme Hakkı*, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara,
- ÇUBUKÇU, Erdoğan (2008), 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkında Düşünceler, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:21, Sayı:4, ss:1-7,
- DEMİR, Fevzi ve G. Demir (2009), İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, *Kamu-iş*, Cilt:11, Sayı:1, ss:1-37,
- DİSKAR (2018), İşsizlik ve İstihdam Raporu, *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dergisi*, İstanbul,
- DOĞAN, B. Burtan ve E. Anğay Yıldırım (2016), Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:6, S:10, ss:16 31),
- DOĞAN, Gülmelahat (2014), Sürekli Borç İlişkilerinde Borçlunun Temerrüdü, *Ankara Barosu Dergisi*, 2014/4, ss:387-413,
- DOĞRUYOL, Adnan (2016), *Osmanlı'dan Cumhuriyete Sanayileşme Çabaları*, İstanbul, Akis Kitap,

- DUMAN ÇALIŞ, Meral ve B. Akdemir (2016), Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, s:29-52,
- EKİN, Nusret (1994), *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- ERDOĞAN, İhsan (2013), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, Gazi Yayınevi,
- ERGÜNE, M. Serkan(2013), Haksız Filler II ve Sebepsiz Zenginleşme, *Borçlar Hukuk*, Editör: Hayriye Şen Doğramacı, Anadolu Üniversitesi, Yayınları, Yayın No:1886, Eskişehir,
- ERTÜRK, Arzu Arslan (2010), *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, İstanbul, XII Levha Yayınları,
- ESENER, Turhan (1978), *İş Hukuku Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası*, Ankara, Sevinç Matbaası,
- GEREK, H. Nüvit vd, (2012), Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Editör: Dilek Baybora, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:2664, Eskişehir,
- GEREK, Hasan Nüvit (2011), İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi, *Çalışma ve Toplum*, 2011/4 (31), ss:43-58,
- GEREK, Nüvit (2015), İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötüniyetli Fesih, *Karatahta/İş Yazarları Dergisi*, Sayı:2, Ağustos 2015, ss:1-17,
- GÖÇMEN, Murat (2012), Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları, *Kamu-İş*, Cilt:2, Sayı:2, ss:137-159,
- GÖKTAŞ, Seracettin (2009), İşveren Vekilinin İş Güvencesi, *Çalışma ve Toplum*, 2009/1(20), ss:61-73
- GÜLMEZ, Mesut (1986), 1936 İş Yasası'nın Hazırlık Çalışmaları, *Sosyal siyaset Konferansları Dergisi*, 35-36 (1986), ss:63-127,
- GÜLMEZ, Mesut. (1991), *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- GÜNAY, Cevdet İlhan (2010), Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, *Sicil Dergisi*, Yıl:5, Sayı:20, ss:28-51,

- GÜNEŞ, Başak ve F. Barış Mutlay (2011), Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*,2011/3 (30), ss:231-288,
- GÜVEN, Sami (2001), *Sosyal Politikanın Temelleri*, 3. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi,
- İŞIKLI, Alpaslan (2013), *İş Hukuku*, Ankara, İmaj Yayınevi,
- İLERİ, Ülkü (2005), İnşaat Sektöründe Endüstri İlişkileri, *TÜHİS*, Kasım 2005, ss:72-91,
- İLERİ, Ülkü (2008), Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İZMİRLİOĞLU, Ayça (2013), 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi*, Prof.Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan, Cilt:8, ss:1457-1482,
- KALKAN, Arif (2018), İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:XIII, Sayı:1, ss:281-314,
- KAYAR, İsmail (2013), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, Detay Yayıncılık,
- KAYIHAN, Şaban (2012), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara, Seçkin Yayıncılık,
- KOCABAŞ, Gediz (2014), Aşırı Yaralanmanın Şartları ve Aşırı Yaralanmaya Bağlı Hukuki Sonuçlar, *Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C:20, S:2, ss:105-142
- KOÇ, Yıldırım (2010), *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, Ankara, Epos Yayınlar,
- KOÇ, Yıldırım (2015), *Türkiye İşçi sınıfı Tarihi Osmanlı'dan Günümüze*, İzmir, Tek-Gıda İş Sendikası,
- KORAY, Meryem ve Alper Topçuoğlu (1995), *Sosyal Politika*, 3. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi,
- KOVANCI, Nuray (2017), Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, *TADD*, Yıl:8, Sayı:31, ss:769-800,

- KÖPRÜ, M. Fatih (2017), İşsiz Kalanlar İşsizlik Sigortasından Ne Kadar Yararlanabiliyor?, *Ekonomist Dergisi*, ss:60-61,
- LAÇİNER, Vedat (2005), Alman Feshe Karşı Koruma Hukukunun Genel Esasları, *Yönetim Bilimleri Dergisi* (3:2), ss:141-161,
- LİMON, Resul (2015), Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, *İş ve Hayat*, Cilt:1, Sayı:1, ss:147-170,
- MAKAL, Ahmet (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**. İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.
- MAKAL, Ahmet (2007), *Ameleden İşçiye - Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- MAKAL, Ahmet (2013), Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi. **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2**. içinde. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları, ss.89-110,
- MAKAL, Ahmet (2017), Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri: 1920-1946 . *Çalışma İlişkileri Tarihi*. içinde. Ed. Makal, A. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. s. 60-81,
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2008), *İş Hukuku*, Ankara, Turhan Kitapevi,
- MORTAŞ, Adem ve M. Koç (2010), İhbar Süresi ve Tazminatı, *Mali Çözüm*, Sayı:99, ss:119-145,
- NOMER, Haluk Nami (2013), Sözleşmedeki Esaslı Bir Nokta, Özellikle Karşılıklı Borç Doğuran Akitlerde İvazın Miktarı Belirlenmeksizin Sözleşme Kurulabilir mi?, *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi*, Prof.Dr. Aydın Zevklilere Armağan, Cilt:8, ss:2053-2074,
- ÖÇAL, Mehmet ve Hacer Simay Karaalp-Orhan (2018), Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Gelişimi ve Türkiye - AB Ülkeleri İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yıl:5, Cilt:5, Sayı:3, ss:645-664,
- ÖĞÜZ, Tufan(2013), Borç İlişkisinin Temel Kavramları-Borçların Kaynakları-Hukuki İşlem Kavramı-Sözleşmelerin Hukuki İşlemler İçindeki Yeri- Sözleşmelerin Kurulması, *Borçlar Hukuk*, Editör: Hayriye Şen Doğramacı, Anadolu Üniversitesi, Yayınları, Yayın No:1886, Eskişehir,



- ÖKTEM, Pınar (2014), *Türkiye'de HIV/AIDS İle Yaşayanların Çalışma Hakkı İhlalleri: Yasal Çerçeve ve Alandan Örnekler*, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı, 13-14 Kasım 2014, Eskişehir, ss:225-245,
- ÖREN, Kenan ve Hasan Yüksel (2012), Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:1, ss:35-59,
- ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan (2010), İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullanımını, *Mali Çözüm*, Eylül-Ekim, 2010, ss:269-280,
- ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan (2014), İş Sözleşmesinin Geçerli Sebep ile Feshinde İspat Yükü, *Yasaldayanak İhale ve Mevzuat Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, ss:98-103,
- ÖZEN, Cüneyt (2015), Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Görünüşü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, ss:55-77,
- ÖZTÜRK, Berra (2013), Sendikal Tazminat, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013/4, ss:81-119,
- ÖZTÜRK, M. Onat (2012), Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebepiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, *Çalışma Toplum*, 2012/4(35), ss:73-98,
- PINAR, M, Anıl (2018), İşçi buluşları Üzerinde İşçi İle İşverenin Hak ve Yükümlülükleri, *Türk Metal Dergisi*, Nisan, Mayıs, Haziran 2018, Sayı:222, ss:83-85,
- SAMSUM, Nihal (2017), Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar, *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, Cilt:3, Sayı:3, ss:160-210,
- SARACEL, Nüket (1998), İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:II, Sayı:1-2, ss:1-12,
- SARAÇ, Coşkun (2012), İşsizlik Sigortası Edim Koşulları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:1, ss:1-26,
- SARAÇ, Tahir (2004), Çalışanlar Tarafından Gerçekleştirilen Buluşlarda Patent Kime Verilecektir?, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2, ss:257-278,

- SENCER, Oya (1969), *Türkiye’de İşçi Sınıfı (Doğuşu ve Yapısı)*. İstanbul: Habora Kitabevi Yayınları,
- SEVİMLİ, K. Ahmet (2003), İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, ss:11-26,
- SEYLEN, E. Tuncay Kaplan (2012), İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Editör: Dilek Baybora, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:2664, Eskişehir,
- SGK (2015), *Temel İşveren Yükümlülükleri Rehberi*, Ankara, İşverenler Daire Başkanlığı,
- SÜMER, H. Hadi (2017), *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara, Seçkin Yayınevi,
- SÜMER, Haluk Hadi (2014), *İş Hukuku*, Konya, Mimoza Yayınları,
- ŞAHANKAYA, Sarp (2016), Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, *Ankara Barosu Dergisi*, 2016/4, ss:179-208,
- ŞAHİN, H. Çelik (2010), Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi, *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:7, Ağustos, ss:21-31,
- ŞAKAR, Müjdat (2009), *İş Kanunu Yorumu*, Ankara,
- ŞENOL ERCOŞKUN, H. Kübra (2013), Türk Borçlar Hukukunda Hilenin Münferit Uygulama Alanları, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:XVII, Sayı:4, s:81 115,
- ŞİŞLİ, Zeynep ve D. Dulay Yaygın (2014), Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellere Sözleşme İle Arttırıldığı Hallerde İşçinin "İhbar Tazminatı" Sorumluluğu, *Hacettepe Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2)2014, ss:77-92,
- TAHİROĞLU, Bülent (2005), *Roma Borçlar Hukuku*, İstanbul, DR Yayınları,
- TANÖR, Bülent (2014), *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri (1789-1980)*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları,
- TAŞKENT, Savaş (2011), Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler, *Sicil Dergisi*, Yıl:6, Sayı:21, ss:15-25,

- TİRYAKİ, Hamit (2010), Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi, *Mali Çözümler Dergisi*, Sayı:98, ss:249-256,
- TOPALOĞLU, Sıddık ve M. Zülfi Camkurt (2008), İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:21, Sayı:2-3, ss:40-89,
- TOZAN, Celal (2013), *İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları*, TÜRK-İş, Ankara,
- TUNCAY, A. Can (1999), *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Alfa Yayınları,
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut Centel (2013), *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, Beta Yayınları,
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (3.Cilt). (1998). *Takrir-i Sükun Kanunu*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı,
- UÇKAN, Banu (1999), Mecelle'de İş Hukuku Düzeni, *Anakara Üniversitesi, SBF Dergisi*, 54-1, ss:159-173,
- UÇUM, Mehmet (2005), İş Sözleşmesinin Niteliğini Belirleyen Unsurlar ve İş Mahkemelerinin Görev Alanı, *Çalışma ve Toplum* 2005/4 (7), ss:97-106,
- UĞUR, Suat (2011), Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (9-2), ss:99-114,
- UŞAN, M. Fatih (2011), Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi, *Sicil Dergisi*, Yıl:6, Sayı:21, ss:116-129,
- UYAR, Talih (2016), Tasarrufun İptali Davası ve "Muvazaa", "Nam-I Müstear", "İşletmenin Devri", "Kanuna Karşı Hile", ve "Perdeyi Kaldırma Teorisi, *Ankara Barosu Dergisi*, 2016/2, ss:343-403,
- YAKIŞIK, Müşerref (2012), İrade Sakatlığına Bağlı Olarak Tazminat Talebi, *TAAD*, Yıl:3, Sayı:10, ss:277-298,
- YAVUZ, Cevdet (2007), *Borçlar Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları,
- YAVUZ, Cevdet, B. Özen ve F. Acar (2007), *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, İstanbul, Beta Yayınevi,
- YAVUZ, Erdal (2011), Sanayideki İşgücünün Durumu, 1923-1940. *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'si'ne İşçiler 1839-1950*. içinde. der. Quataert D. & Erik Jan Z. İstanbul: İletişim Yayınları. s.155-195,

- YETKİN, Aydın (2013), Osmanlı Devleti'nde Hukuk Devletinin Gelişim Süreci, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:6, Sayı:24, ss:380-413,
- YILDIRIM, Bayram (2014), *6098 Sayılı Türk borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması*, ÇSGB, Bursa,
- YILDIRIM, Kadir (2013), *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922), Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler*, İstanbul, İletişim Yayınları,
- YILDIZ, Seher ve İ. Kılış (2010), Psikolojik Taciz Olgusunu 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, ss:71-93,
- YİĞİT, Yusuf (2005), Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları, *Çalışma ve Toplum*, 2005/2 (5), ss:75-102,
- YİĞİT, Yusuf (2009), İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü, *Çalışma ve Toplum*, 2009/4(23), ss:79-114,
- YORULMAZ, Çiğdem (2010), Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları, *Çalışma ve Toplum*, 2010/1, ss:203-220,
- YUVALI, Ertuğrul (2013), Türk Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Irk ve Etnik Köklere Dayalı Ayrımcılık Yasağı, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:24, Sayı:3-4-5, ss:71-83,
- ZAPATA, T. Tahsin (2014), *Borçlar Hukuku*, Ankara, Savaş Yayınevi,
- ZEVKLİLER, Aydın vd (2013), *Borçlar Hukuku*, İzmir, Barış Yayınları,

## ÖZGEÇMİŞ

Merve Yeşilbaş Orhan, 1985 yılında Sakarya'da doğdu. Temel eğitimin Sakarya ilinde tamamladı. Selçuk Üniversitesinde Adalet Yüksekokulu ön lisans eğitimini tamamladı. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesinde lisans eğitimini tamamladı. Yüksek lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim dalında sürdürmekte olup, halen Sakarya Barosuna bağlı olarak Serbest Avukatlık yapmaktadır.

